

國立台東大學
健康促進與休閒管理研究所休閒事業管理組
碩士論文

指導教授：梁忠銘 博士

警察人員飲酒行為之研究
——以臺東縣警察局為例

研究生：陳富國 撰

中華民國九十九年六月

國立臺東大學
學位論文考試委員審定書
系所別：健康促進與休閒管理研究所休閒事業管理組

本班 陳富國 君

所提之論文 警察人員飲酒行為相關之研究—以台東縣警察局為例
業經本委員會通過合於 ☒ 碩士學位論文 條件
☐ 博士學位論文 條件

論文學位考試委員會：

郭建榮
(學位考試委員會主席)

施孟隆

張大經
(指導教授)

論文學位考試日期：99年5月21日

國立臺東大學

附註：1. 一式二份經學位考試委員會簽後，送交系所辦公室及註冊組或進修部存查。

2. 本表為日夜學制通用，請依個人學制分送教務處或進修部辦理。

博碩士論文授權書

本授權書所授權之論文為本人在 國立臺東大學健康促進與休閒管理研究所
休閒專業管理組 98 學年度第 2 學期取得碩士學位之論文。

論文名稱：警察人員飲酒行為之研究--以臺東縣警察局為例

本人具有著作財產權之論文全文資料，授權予下列單位：

同意	不同意	單 位
☒	☐	國家圖書館
☒	☐	本人畢業學校圖書館
☐	☐	與本人畢業學校圖書館簽訂合作協議之資料庫業者

得不限地域、時間與次數以微縮、光碟或其他各種數位化方式重製後散布發行或
上載網站，藉由網路傳輸，提供讀者基於個人非營利性質之線上檢索、閱覽、下
載或列印。

☒同意 ☐不同意 本人畢業學校圖書館基於學術傳播之目的，在上述範圍內得再授
權第三人進行資料重製。

本論文為本人向經濟部智慧財產局申請專利(未申請者本條款請不予理會)的附件之一，申請

文號為：_____，請將全文資料延後半年再公開。

公開時程

立即公開	一年後公開	二年後公開	三年後公開
	☒		

上述授權內容均無須訂立讓與及授權契約書。依本授權之發行權為非專屬性發行
權利。依本授權所為之收錄、重製、發行及學術研發利用均為無償。上述同意與
不同意之欄位若未勾選，本人同意視同授權。

指導教授姓名：張文忠 (親筆簽名)

研究生簽名：陳高國 (親筆正楷)

學 號：3797025 (務必填寫)

日 期：中華民國 99 年 6 月 14 日

1.本授權書(得自 <http://www.lib.nttu.edu.tw/theses/> 下載)請以黑筆撰寫並影印裝訂於書名頁之次頁。

2.依據 91 學年度第一學期一次教務會議決議:研究生畢業論文「至少需授權學校圖書館數位化，並至遲

於三年後上載網路供各界使用及校內瀏覽。」

授權書版本:2008/05/29

謝 誌

回想剛踏入東大休管所時，以小學生般的生澀與戰戰兢兢的精神面對研究所生涯的開始。所幸，在命運安排下讓我遇到充滿智慧與理性的梁忠銘指導教授，恩師兩年細心指導與照顧，讓我不僅學到論文撰寫技巧，在人與人的相處之道，更讓我受益良多，這份難人可貴的學習經驗得感謝您帶給我最美好的回憶。

感謝美芬導師在校務與事務上的教導，並把休閒領域上的知識及個人體驗，毫不保留傳授給班上每一位同學，讓我在校期間的生活點滴與學習，得以順利完成。

許多同事問我讀研究所二年學到什麼？我的回答是，除了休閒管理上的知識，更認識了許多好同學。在這裏我要感謝班上的每一位同學，謝謝您們平時在課業上對我的幫忙，也希望畢業不是分離，而是我們休閒二班勢力的延伸，真的再次衷心感謝，有您們真好。

在這二年的就學期間，最大的支持者，當然是我最親愛的家人，感謝父母親在我進修的期間，不斷的替我燒香祈福；老婆縵屏，無怨無悔、不辭勞苦的替我照顧家中的小孩及年邁雙親，寶貝小孩柔妤與詩宏都能乖巧的聽話。總之，現在的我只想大叫：「我好幸福，謝謝你們」。

陳富國 謹誌 2010.06.17



摘要

本研究擬透過文獻資料分析及結構式訪談，希冀能達成瞭解台東縣警察人員的飲酒行為、工作壓力來源及休閒參與之現況，俾提供健康且正向的飲酒行為給警察人員及眷屬，適度舒緩個項壓力及提昇正當休閒活動參與，營造身心健康、團結和諧的工作職場之目的。

其研究結果在飲酒行為層面得知，台東縣多數的員警選擇在輪休或休假時飲酒應酬，且位階較高及內勤人員飲酒時段較不受拘束；警察人員共飲對象以同事最多，朋友居次，家人第三，且警察人員的飲酒對象與職務配階及勤務執勤方式並無差異性；員警最常去飲酒的場所為「自己家」，且位階較高且擔任內勤者選擇「餐廳」比例較高，位階較低且擔任外勤者選擇「小吃部」比例較高；多數的員警選擇在輪休或休假時大量飲酒，且每個月飲酒次數或飲酒量，位階較低及擔服外勤勤務人員比位階較高及擔服內勤勤務人員多(大)。在工作壓力層面發現，台東縣警察人員的工作壓力源，以「民代關說壓力」及「專案績效壓力」二項為最多。在休閒參與層面也發現，台東縣警察人員的休閒活動參與以動態為主，且從事「運動型」活動最多，「家庭型活動」居次。而在飲酒行為、工作壓力、休閒參與三者之間則呈正相關。另以整體而言，警察人員適量的飲酒行為對身心健康、紓解工作壓力及促進家庭與人際關係的和諧，確具有正向的功能；且台東縣警察人員的正向飲酒行為是「飲酒不要過量」、「酒後不要開車」、「執行勤務前(中)不要飲酒」以及「全家參與聚會」。

關鍵字：警察人員、飲酒行為、工作壓力、休閒參與、內勤與外勤

Abstract

Through the use of literature review and structured interview, the current study aimed to investigate drinking behaviors, source of work stress and the current levels of leisure participation of police officers in Taitung County. The study also aims to provide accurate and healthier drinking behavior for police officers and families of police officers, and relieve all kinds of stress, in an attempt to promote higher levels of participation in recreational activities that are more appropriate, which may in turn create better health in general, and increase cohesiveness in workplace.

Results of the study showed majority of police officers chose to drink and social when they are off duty or on leave, with officers that are higher in the rank and officers that works mainly in the office has fewer restrictions on drinking; police officers prefers to drink with their colleagues most, secondly with their friends, and family members the least, with no significant differences found between whom they drink with, the level of ranking between officers' ranking and their working style when they are on duty; the most common drinking location for Taitung County police officers is home, in addition, officers that are higher in the rank and those works mainly in the office prefers to drink in restaurants, while officers that are lower in the rank and field officers prefers to drink in eateries; majority of police officers chose to consume large amount of alcohol when they are off duty or on leave, in addition, the number of drinking and the amount of drinking per month are higher for officers that are lower in the rank and field officers; in terms of the level of stress, the top two cause of work stress comes from the representative of the public sentiment asking for favors, and project performance review; on the level of recreational activity participation, Taitung County police officers prefers to participate in athletic activities the most, secondly family activities. Moreover, correlations have been found between drinking behavior, work stress and the level of participation in recreational activities. In general, results of the study indicated that adequate amount of drinking have positive effects on the level of health in general, the ability to relieve work stress, and the ability to sustain harmonious relationships in general. "Appropriate drinking behavior" of Taitung County officers has been defined as drinking in moderation, no drinking after drinking, and no drinking before/during duty.

Key words: police officer, drinking behavior, work stress, recreational participation, office duty officer and field officer.

目 次

第一章 緒論	1
第一節 研究背景	1
第二節 研究動機與目的	1
第三節 研究限制與範圍	4
第四節 名詞解釋	6
第二章 文獻探討	9
第一節 飲酒行為	9
第二節 工作壓力	17
第三節 休閒參與	32
第四節 飲酒行為、工作壓力與休閒參與之關係	38
第三章 研究設計與實施	41
第一節 研究方法	41
第二節 研究架構與流程	43
第三節 信、效度的建立	45
第四節 研究倫理	46
第四章 研究結果與分析	47
第一節 警察人員與飲酒行為	47
第二節 警察人員與工作壓力	56
第三節 警察人員休閒參與之現況	60
第四節 飲酒行為、工作壓力與休閒參與之關係	62
第五節 警察人員正向飲酒行為	65
第五章 結論與建議	69
第一節 結論	69
第二節 建議	72
參考文獻	73
中文文獻	73
外文文獻	79
網路文獻	81

表 次

表 2-2-1	國外研究對壓力的定義	18
表 2-2-2	國內研究對壓力的定義	19
表 2-2-3	國外研究對工作壓力的定義	20
表 2-2-4	國內研究對工作壓力的定義	21
表 2-2-5	學校教職員工作壓力源	22
表 2-2-6	醫護人員工作壓力源	23
表 2-2-7	服務業人員工作壓力源	24
表 2-2-8	軍、警、消防人員工作壓力源	25
表 2-2-9	政府機關人員工作壓力源	26
表 2-2-10	主管人員工作壓力源	26
表 2-2-11	專業人員工作壓力源	27
表 2-2-12	學者研究警察工作壓力源	31
表 2-3-1	休閒參與之定義	33
表 2-3-2	休閒活動分類方式及類型	34
表 2-3-3	學者研究休閒活動參與類型彙整表	36
表 2-3-4	學者研究警察人員休閒活動參與摘要表	38
表 3-1-1	受訪者代碼、年齡、從警年資、職務配階及服務單位對照表.....	43

圖 次

圖 1-3-1	台東縣警察局行政組織圖.....	5
圖 3-2-1	研究架構	44
圖 3-2-2	研究流程	45
圖 4-1-1	飲酒時段整體分析圖	47
圖 4-1-2	飲酒時段個項分析圖	48
圖 4-1-3	飲酒情境分析圖.....	49
圖 4-1-4	飲酒情境個項分析圖	49
圖 4-1-5	飲酒量與頻率分析圖	50
圖 4-1-6	飲酒對象分析圖.....	51
圖 4-1-7	飲酒場所分析圖.....	52
圖 4-1-8	飲酒與勤務執行分析圖.....	53
圖 4-1-9	飲酒與家人或同事、朋友間互動關係分析圖.....	55
圖 4-1-10	飲酒正向功能與負面影響分析圖	56
圖 4-2-1	壓力源分析圖.....	60
圖 4-3-1	休閒活動參與次數分析圖.....	60
圖 4-3-2	休閒活動參與類型分析圖.....	62
圖 4-4-1	飲酒行為與工作壓力分析圖	63
圖 4-4-2	飲酒行為與休閒參與分析圖	65
圖 4-4-2	正向飲酒行為分析圖	67

第一章 緒論

本章共分為四節，分別對研究背景、動機、目的、限制與範圍以及重要名詞提出說明。

第一節 研究背景

酒，從烹飪用的佐料到直接飲用，其種類也因發酵的原料不同而有多種變化；酒，自古以來被認為是交際應酬中，不可或缺的角色，它被視為一種飲料卻也是可以增進社交關係的飲品。飲酒行為，在我國傳統文化中一直佔有重要的地位，不論是文人武將、高官顯宦，抑或商賈、甚至販夫走卒，「飲酒」一直是不可或缺的禮儀習慣。隨著社會的繁榮、經濟型態的轉變，飲酒本身所賦予的涵義也隨之轉變。現今台灣的社會，飲酒行為常成為社交應酬場合聯絡感情的主要觸媒，人們藉由酒精的刺激與歡樂氛圍，促進彼此互動增進情誼，甚至在酒巡之間達成某些協議與共識。除此之外，飲酒也常常是人們用來紓解心情抑鬱以及調適壓力的因應策略，許多人利用酒精來紓解生活的壓力，再從中獲得樂趣，這種行為方式已經大大地改變過去人們使用酒精的態度與習慣。

政府自 2000 年起，全面實施週休二日，民眾對於休閒活動的需求更是逐年增加，如何有效的規劃休閒，增進身心健康與平衡，是許多民眾生活的重點。而警察人員因勤務工作之故，休閒生活常不被重視。久而久之，生活中除了勤務還是勤務，警察人員面對各種勤、業務及民眾需求，加上輪班值勤的工作環境，其所感受的壓力及生活品質皆以負面居多。警察職司社會治安，面對的是相當複雜的情境，警察人員相對於較一般人容易產生飲酒行為，似乎是合理的描述。且警察人員在各類公務員中堪稱牽涉較多人際關係互動，較須講求溝通技巧之族群。由於工作屬性，警察人員必須與各政府機關及民間團體、地方人士等保持良好的互動關係，除了公務上的互動外，更有非正式的社交活動，如此複雜的人際溝通與協調，使得警察所面對的應酬場合較其他職業為多，飲酒的機會也相對地增加。

第二節 研究動機與目的

一、研究動機

1994年7月○日的下午3點許，火紅太陽高照台東市，「神農宮」前的大榕樹下，里長正與幾位老人家喝酒閒聊，管區警員與一位警官學校實習生來到現地執

行戶口查察勤務（俗稱查戶口）。里長一見到管區警員馬上起身，快速衝回廟內辦公室，以麥克風廣播說，「里長報告，所有的里民注意聽，管區大人現在人在廟埕查戶口，大家快把戶口名簿拿出來給他簽（台語）」。過沒幾分鐘，各戶內的老婦人、小孩都把戶口名簿拿到樹下給管區警員查簽，等查簽完畢後，里長拿出一罐啤酒說，「管區ㄟ，天氣很熱，這罐喝完再說」、「里長伯，我在上班呢！」、「上啥班？戶口簿仔我攏叫里民來簽了，快喝啦，Y嚟麥走！」。在盛情難卻下，管區警員只好一杯一杯喝下去，一直等里長覺得滿意後，才讓他們回派出所交差。以上是筆者就讀中央警官學校第一年暑假，奉派回台東警察分局寶桑派出所見習時，隨著執勤員警到轄內執行戶口查察勤務，所發生的真實情形。

在中國傳統文化中，飲酒的價值，主要就是它有助養生保健，能廣結人緣、化解衝突，拓展人際網絡（侯云章、王鴻賓，1990），這些價值在農業社會中一直被保存得很好。但是隨著社會功利主義的風行和鄉村急速的現代化、工業化，傳統的價值是否有所改變，是很值得探索的議題。因為在警察工作的場域中，飲酒似乎不再是警察工作者個人社交圈、生活圈的行為，而是日益擴及其工作圈，其結果是在警察工作推展體系中，形成另一種與傳統文化有所不同的飲酒文化，把飲酒與工作結合，具有某些工具性功能。但是在一般大眾關注於警察人員的飲酒行為之際，卻常忽略了飲酒行為實際上深深根植於個人的價值觀。

警察工作在公務員體系中，是牽涉最多人際互動的工作職場，層層疊疊不同類型組織所構成的勤務場域，交錯著無數的人和人、組織和組織間的溝通和協調。除了輪服一般勤務外，有許多的刑事案件與轄區治安情資，是在飲酒應酬、酒杯交錯中獲得；而許多轄內治安、交通事務的規劃協調，以及警察單位的軟（硬）體設施改善經費或資源，常在酒席間獲得支持；且平時在執勤上與民代、轄民累積而成的是非恩怨，亦常在仰杯而盡的氛圍中暫時勾消。

飲酒行為常是人們用來紓解心情抑鬱及調適壓力的因應策略。林錦坤（1999）研究發現，警察人員面對壓力產生的行為改變，以飲酒、濫用藥物、暴力行為及自殺等四種居多。而吳秀娟（2003）對於台灣地區警察人員飲酒行為之實證研究指出，警察人員因屬高壓力之族群，確實有較嚴重的飲酒行為。惟飲酒的價值在能廣結善緣、累積人脈、拓展個人及工作網路、獲取資源，而飲酒行為亦可成為警察人員建立人脈及推動工作的手段，是以探討警察人員飲酒行為的正向功能與負面影響為本研究的動機之一。

警察工作一直是具有高壓力與高危險性職業，面對的不是來自犯罪者的刀、槍，就是每天無聲無息的時間壓迫、多元化的社會行為及民眾對於警察超標準的工作與情感要求，每一位警察均有壓力的困擾。劉誌雄（2006）研究中指出，警察人員所扮演的角色相當矛盾，他們是保護者（Protector）、協助者（Helper），有時又擔任調解者（Referee）、法律執行者（Enforce）、開具交通違規告發單、從事逮捕工作或使用致命武力者（Deadly Force），這些衝突存在於警察所扮演的角色中，伴隨著長期工作時間的僵化，其中包括夜晚、週末、假日及輪班，使得警察人員深受壓力的困擾。因此，警察工作面臨長時間的勤

務輪服、繁雜非屬專業性領域之工作事項、犯罪的多樣性與多變性、工作關說、家庭難以兼顧及社會民眾的不支持等壓力，是以認識正向的飲酒行為，紓緩警察人員的壓力源為本研究動機之二。

二、研究目的

目前國內研究警察人員飲酒行為之文獻，較多探討酗酒行為所引起的負面影響，較少針對飲酒行為的正向功能做研究，因此本研究主要在瞭解台東縣警察人員在個人家庭、休閒參與及工作壓力推展上，對飲酒所抱持的動機與目的，以釐清飲酒行為被一般外界認知的本質與功能，裨益於對警察工作中一些人際關係現象或問題的解釋；另一方面，在個人家庭及繁重的工作壓力下，欲藉由研究找出警察人員正向的飲酒行為，故本研究目的為：

- (一) 探討警察人員的飲酒行為。
- (二) 探討台東縣警察人員工作壓力源。
- (三) 探討台東縣警察人員休閒參與現況。
- (四) 提供健康且正向的飲酒行為給警察人員及眷屬，適度舒緩個項壓力及提昇正當休閒活動參與，營造身心健康、團結和諧的工作職場。

第三節 研究限制與範圍

一、研究限制

- (一) 警察人員產生飲酒行為的因素很多，包括個人情緒、家庭生活特性、工作職場壓力、人際應酬、休閒參與……等，本研究以台東縣警察人員為主要訪談對象，相較於其他各縣市警察人員，因為城鄉、風俗民情及組織文化之差異性，無法將所有因素納入。
- (二) 研究者與受訪者之間，實施結構式問卷訪談時，因職務配階及警察文化之差異，受訪者在回應時可能會有所保留，因事關自己本身工作與飲酒行為，所以可能會避重就輕，敷衍了事，未能針對問題提出確切看法與做法，使得資料完整性受到影響。

二、研究範圍

台東縣警察局創建於 1947 年，根據當時法令台灣省縣市警察局職章程，應受台東縣政府兼受警政署指揮監督，其主要的任務為依法維護公共秩序、保護社會安全、防止一切危害、促進人民福利。目前設置局長一人、副局長二人、主任秘書一人，下設行政課、外事課、後勤課、戶口課、保安民防課、訓練課、鑑識課等 7 課；督察室、秘書室、保防室、資訊室、公關室、人事室、會計室等 7 室；刑警大隊、少年隊、婦幼隊、交通隊、保安隊等 5 隊；勤務指揮中心、民防管制中心等 2 中心，另外設台東、關山、成功、大武等 4 個分局，轄區共計有 12 個分駐所，49 個派出所，331 個警勤區（圖 1-3-1）。本研究範圍是以台東縣警察局編制員額內之警察官為對象，該局法定編制員額（不含職員、技工、駕駛、工友）有 1,468 人，2008 年預算員額為 1,053 人。

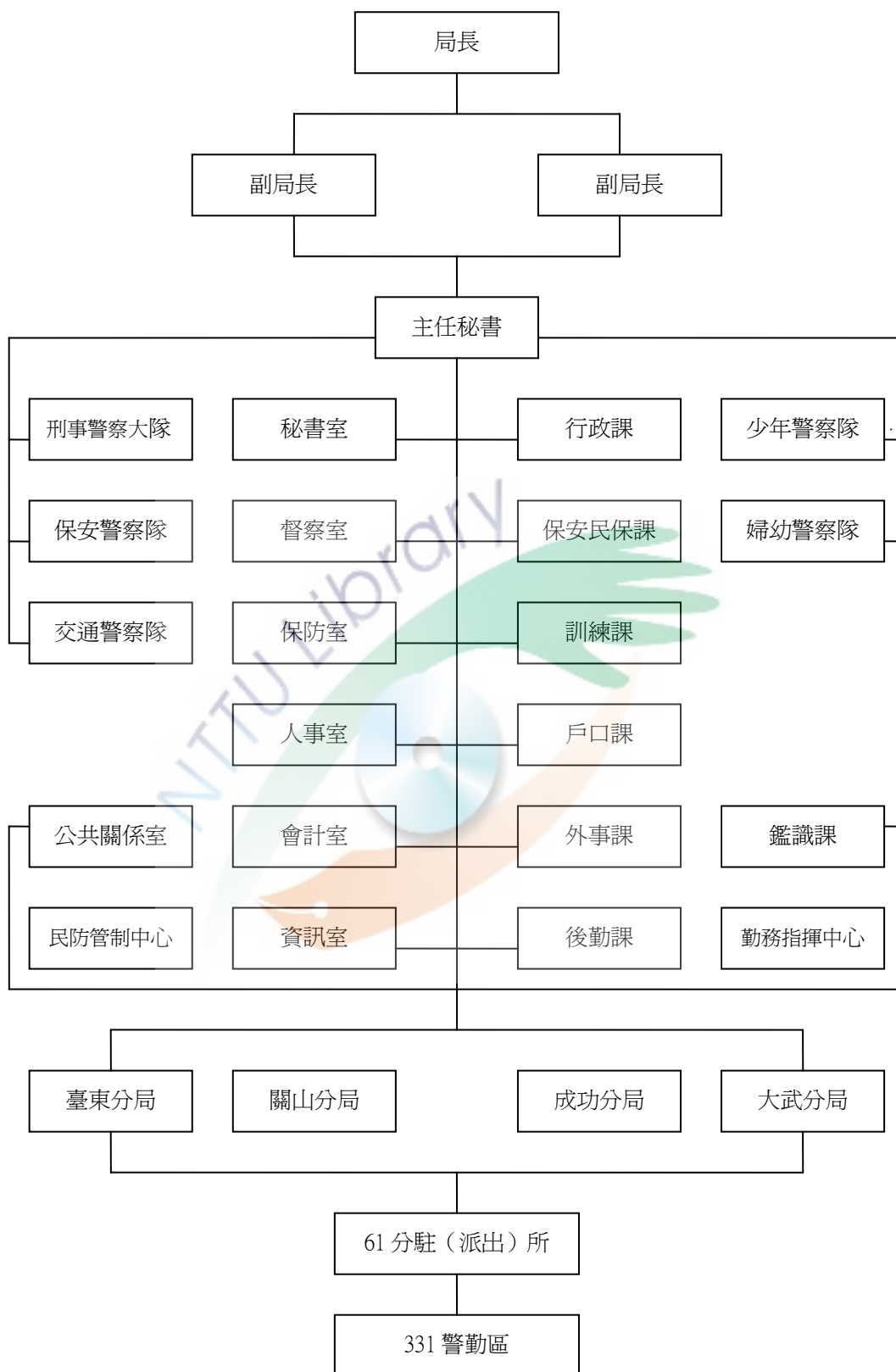


圖 1-3-1 台東縣警察局行政組織圖

資料來源：台東縣警察局（2008）

第四節 名詞解釋

一、警察人員

「警察」(Police)，是從希臘文 polis 與拉丁文 politia 的演變而來，並非我國所固有。根據 1953 年出版的韋式大字典(Webster's New Collegiate Dictionary)解釋：警察是有關民眾福利、健康、道德、安全、或繁榮的國家行政。但自 1991 年韋式大字典又作如下解釋：警察是一個社會對道德安全衛生等的管制，包括公共秩序和法律執行(The regulation within in a community of morals,safety, sanitation,etc.;public order,law enforcement.)。梅可望(2000)指出警察人員係執行警察任務，依法維持公共秩序、保護社會安全、防止一切危害、促進人民福利之公務人員。廣義言之，警察人員係指警察機關組織編制內之人員，包括服務於警察機關內之主計、人事、文書、庶務及其他非執行警察勤務，而依各警察機關組織法規所定簡、薦、委任官(職)等人員、技正、技士、技佐等技術人員，以及受僱擔任普通勞務之雇員(書記)等。但得行使警察法第九條職權之警察人員，係指依警察人員管理條例及有關法規遴選任用或遴派之警察官，及支警佐待遇之警察基層人員，可稱為狹義警察人員。而本研究之對象係指警察機構依警察人員管理條例及有關法規規定任官、授階，執行警察任務之警察官，不包括其他一般行政與技術人員(含雇員)。

二、飲酒行為

本研究依飲酒者的飲酒行為區分為飲酒量、飲酒動機、飲酒頻率及飲酒程度等四部分，分述如下：

- (一) 飲酒量：依瓶裝啤酒 700cc (酒精含量 4.5%) 為一標準單位，每一標準單位飲酒量其酒精含量為 31.5 公克。約等於葡萄酒(酒精含量 12%) 260cc，蒸餾酒如白蘭地、威士忌(酒精含量 40%) 78cc，高粱酒(酒精含量 58%) 54cc。
- (二) 飲酒動機：依受訪者近三個月內飲酒的主要原因以測量其飲酒動機。
- (三) 飲酒頻率：依受訪者近三個月內每月飲酒的次數為測量依據。
- (四) 飲酒程度：依受訪者每次飲酒後的表徵，分為「微量」、「適量」、「大量」。

三、工作壓力

工作壓力有些是工作本身特質，有些是員工在組織中的角色，有些是生涯發展上的問題，有些則涉及工作中的人際關係以及組織的結構及工作氣氛。工作壓

力隨著研究對象的不同而各有不同的定義。本研究認為，舉凡工作上的不當壓迫或負擔，嚴重影響工作者本身心理與生理狀況者，皆屬之；意即凡因工作關係所引起的任何壓力，都稱之為工作壓力。

四、休閒參與

休閒參與指個體參與某種休閒活動的過程、頻率、心理或體驗感受，或象徵個體所參與之一般的休閒活動類型（Ragheb & Griffith, 1982）。

五、內勤與外勤

本研究內勤與外勤之區分，「內勤」係指於警察局及分局內兼辦個項業務之人員，「外勤」係指於警察局直屬隊、分局偵查隊、警備隊及分駐（派出）所擔服第一線勤務之人員。





第二章 文獻探討

本章分爲四節，第一節探討飲酒行爲；第二節探討工作壓力；第三節探討休閒參與；第四節探討飲酒行爲、工作壓力與休閒參與之關係。

第一節 飲酒行爲

人類飲酒之歷史悠久，不論宗教祭祀或節慶，酒都扮演舉足輕重的角色。古代的文人雅士以飲酒激發靈感創作詩詞；西方人卻將品酒視爲生活的藝術。相對地，現代工商社會將飲酒視爲特有人際關係的建立。本節僅就酒與文化、酒與健康、飲酒行爲相關文獻以及警察人員的飲酒行爲等分項做探討。

一、酒與文化

酒是什麼東西？有人說它是穿腸毒藥；有人說它是生命之水；有人說它是美女。初見它時，它情竇初開；愛上它時，它放蕩不羈；許多人就在這種挑逗下，無力自撥。德國人說「酒能打開話匣，但不能解決問題」；俄國人說「酒可以保存東西，但不能保守秘密」；法國人說「酒是血、酒是愛情」。也許還有其他說法，但無論如何，酒是沒有缺點的藝術品，亦是人類萬千享樂中的頭把交椅。世界各國與族群的飲酒特性，隨著種族、信仰、風俗習慣之差異，產生不同的飲酒文化（新浪雜誌，2007）。

（一）中國飲酒文化

中國是一個以農立國的國家，一切政治、經濟活動都以農業發展爲立足點。中國的酒絕大多數是以糧食釀造，並緊緊依附於農業，成爲農業經濟的一部份。一些局部地區，酒業的繁榮對當地社會生活水平的提高，確有其積極作用。故酒與社會經濟活動具有密切關係。中國古人將酒的作用歸納爲三類：「酒以治病」、「酒以養老」、「酒以成禮」。幾千年來，酒的作用並不限於此，至少還包括「酒以成歡」、「酒以忘憂」、「酒以壯膽」；相對地，酒也使人沉湎，墜落，傷身敗體。

與西方人飲酒習俗不同之處，中國素有「勸酒」之風，而「勸酒」之風緣起於唐代，當時盛行酒令作樂，後人沿襲古風，蔚成習俗，逐漸形成一種顯著的飲酒文化。現今國人應酬飲酒，爲表示誠意也勤加勸酒，從「主觀客酒」、「客敬主酒」、「客互勸酒」、「罰酒」、「賭酒」，甚至「鬥酒」，直到主客雙方都酩酊大醉才歇息，形成一種「無勸不飲」的習俗；古人云：「有朋自遠方來，不亦悅乎，沽酒待之，頻勸盡歡，無醉不休」，這就是中國人飲酒文化的最佳寫照。

（二）日本飲酒文化

日本人的飲酒傳統起源自遠古時代，最初飲酒行為以祭祀神靈為目的，由於當時酒醉的原因未有任何科學考証，古人便認為酒醉這種奇妙感覺乃與神靈之間的接觸。隨著酒醉其解消疲勞與鬆弛緊張等慰安效果漸漸受大眾注目和認同，飲酒行為逐步從祭神的框架擴展至各種群體聚會，酒醉所象徵的交流意義也由神靈伸延至群體內的伙伴。在農舍播秧和收割的季節，水利建築動土和竣工的時刻，冠婚葬祭，歡迎送別等人生中的重要日子裏，不論男女老幼均喝個痛快，不醉不歸。憑藉與伙伴共進醉鄉的行為，增進彼此之間的感情，並冀求達到群體活動上的潤滑效果。

余漢輝（2007）探討日本傳統飲酒文化的特色和中日間飲酒文化的異同中發現，每天入夜時分，擁立於東瀛市區車站旁的居酒屋均擠滿顧客，不論男女老幼，盡皆談笑歡樂、開懷暢飲。惟日本人於忘年會、送迎會、婚宴等喜慶節日，喝酒更是變本加厲，通宵達旦喝到不省人事的可謂比比皆是。踏入現代社會，日本受個人主義抬頭、娛樂方式倍增、社會對醉酒的態度趨向嚴格等因素影響，其飲酒文化在整體上出現多樣化的改變。

（三）韓國飲酒文化

在韓國，飲酒是一種社交禮儀，而且不喝酒交不到朋友。韓國人因受儒教之影響，飲酒時階級及輩份的區分很明顯，如在長輩面前要側身喝酒以示尊敬，且不可以自己倒酒喝。朝鮮時代司諫院正言官丁克仁制定「鄉飲酒禮」其中之規定：「為朋友倒酒時要雙手執壺，只倒七分滿；為長者倒酒，要先用雙手把對方杯子接過來，倒七分滿後再雙手奉上」，可見韓國飲酒文化行之久遠。

（四）英國飲酒文化

在英國，酒是人們生活中很重要的潤滑劑，酒館則是居民聊天交誼、談論足球或議論時事，且放鬆心情的自在場所。英國沒有台灣的「勸酒文化」，不會硬灌別人酒，大口乾杯、隨意小酌或喝飲料，都隨個人意願，絕對不會有人因此翻桌或翻臉，因為英國人不會把敬酒與面子擺在一起。英國人進了酒館，習慣先彼此買一輪酒請朋友，這種社交酒往往讓一群人喝醉；英國人喝酒沒有輩份與階層相關的敬酒方式，一般是上司或師長會先買酒請下屬或學生；因此，英國人生活中最愉快的時光，就是在閒暇時刻，與三五好友到一家安靜舒適的酒館，在沒有敬酒乾杯的壓力下，適意地暢飲聊天（英國的飲酒文化，1999）。

（五）法國飲酒文化

法國的香檳與葡萄酒是世界聞名的，每逢喜慶之日，法國人就以香檳舉杯慶祝。法國人飲酒喜歡細品慢飲，他們一定要把酒從舌尖慢慢滑到喉頭，因為酒一落食道，再好的味道就嚐不出了，所以愈是好酒愈要慢飲。在美食第一的

法國，歷來素有「白酒配魚，紅酒配肉」的不成文法，而且白酒不宜過冰，紅酒不宜太溫的通則。

（六）俄國飲酒文化

在俄國，朋友見面時會用肢體語言彼此問候「喝了沒有？」（右手拇指和食指合成一個圓，然後食指彈出至下巴），就像中國人見面時問候「吃飽沒？」一樣。因為在俄國，不喝酒的男人就不算是真正的男子漢。俄國人喝伏特加酒喜歡一口喝乾，非常豪爽；俄國人喝酒從不要詐且極為誠實，彼此不勸酒，有多少喝多少，直到喝醉；俄國人喝酒不注重地點，每天黃昏，大街上儘是可愛的酒民，在冬天雪地上，常有凍死的酒鬼，而大街上隨處可見踉踉蹌蹌找不著家門的醉漢（中國經濟網，2007）。

（七）台灣原住民族飲酒文化

台灣原住民飲酒文化與祭儀樂舞的發展脈絡在依山傍水的環境裡，以天地為舞台，以夜幕為背景，是一種娛人為樂、娛神為敬的部落倫理與社會生活。傳統上，族人在日常製酒、飲酒文化的生活網絡裏，聆聽長者述說有關酒的起源的神話傳說，體認人與大自然的依存關係，同時學習製酒的技術與酒器的藝術表現。透過「酒液」的中介溝通，原住民族人得以不斷溫存感知自己的身體、部落的社會關係以及對天地神靈的感恩敬拜。

時至今日，我們仍可輕易看見台灣原住民各族群，無論是在舉行傳統歲時祭儀或是日常婚喪喜慶，甚至社交應酬的過程中，原住民族人在舉杯飲酒之前皆會手持酒杯，口中低語著符合當下情境的祝禱詞；同時則輔以食指做勢、向天地、祖靈、人群等不同面向點酒、敬拜、謙恭行儀的場景。原住民飲酒多共飲，親友相聚時，一碗酒遞酌共同分享，有合口共飲以表情誼的習俗，而且嚴格禁止未成年的少年飲酒。因此，台灣原住民的飲酒文化似乎充滿著族人與祖靈及部落社會之間無限的感恩敬謝之情。基本上，原住民對於飲酒是相當節制的，酒在原住民文化脈絡裡的意義非常多元而深遠，它不僅僅只是一種液態的「食品」，同時也是族人部落社會交際網絡之中的「禮品」，更是族人向祖靈祈福越界溝通的「祭品」（台灣原住民族群總論，2008）。

二、酒與健康

所謂酒，是指含酒精的飲料，遠古以來人類就發現水果經由自然酵母菌的作用可產生甘醇的酒。各種不同的糖類來源皆可作為釀酒的原料，包括果汁、蜂蜜、糖蜜、穀類及根莖類。酒大致可分為釀造酒、蒸餾酒及調味酒。釀造酒最常見的是以大麥釀造的啤酒、以葡萄釀製的葡萄酒；蒸餾酒是將釀造酒經蒸餾方式提高酒精含量至40%以上；調味酒則是添加果汁、糖、植物、藥材調味的含酒精飲料。

在人體內，酒進入胃內約五分之一由胃吸收，其他在小腸吸收。飲酒後五分鐘即可進入血液中。90%之酒精在肝臟中代謝成乙醛轉換成醋酸，可轉變成熱量或儲存為脂肪。每小時可代謝 15CC 的酒精，若持續喝酒每天約可產生 2000 大卡，即使是含酒精度低的啤酒，大量攝取仍會造成肥胖；長期飲酒對肝臟、胰臟及腸胃道易造成損傷。酗酒者易造成脂肪肝、肝硬化、食道及胃腸黏膜萎縮，影響消化吸收功能，提高食道癌罹患率，也較易引起急性胰臟炎；對痛風患者，若攝取酒精飲料會抑制尿酸排除，再加上過多的肉類海產肉湯易造成急性痛風發作；對心血管疾病者、長期過量飲酒會增加心臟負擔，使心肌變性失去彈性，心臟擴大，血壓上升（吳月盈，2000）。

根據醫學研究，禁酒者的健康反而不如適度飲酒的人；每天喝二、三杯酒的人比較不容易生病，即使生病了，恢復的速度也比從不喝酒或酗酒者快，而且到了老年，也比較能夠保持靈敏的頭腦與反應。適當飲酒可以遠離疾病，延年益壽。任何酒類，只要飲用得當，都對身體有益；適當飲酒能預防多種疾病，還能促進消化；適當飲酒可以舒緩現代人沈重的壓力，緩和尷尬緊張的人際關係；聰明的飲酒有益智力，還可延緩老化的速度。游若欸等人（2004）的研究中指出，飲酒若適度，可以使大腦中抑制的功能減低，使身心得以放鬆，對預防心血管疾病、腦中風、動脈硬化、高血壓、上呼吸道感染等疾病也有幫助。

一般而言，適度飲酒量大約是每天喝酒 1-3 杯，換算成純酒精攝取量約為每日攝取 10-30 公克酒精，但這當然視個人的酒量而有所變動；反之，若飲酒過量，則立刻會使人辨別力、記憶力、集中力及理解力降低甚至消失，更常導致酒後失態的情況發生，且慢性的心血管疾病、肝臟疾病、腸胃道疾病、皮膚病、糖尿病、癌症、嬰幼兒發育、營養失調、痛風、精神疾患以及藥物的交互作用等健康問題接踵而至；有相當豐富的臨床實驗中證明，酗酒者易得酒精性痴呆症，而且罹患高血壓的機率遠高於少量飲酒的人；酗酒者是肝癌、口腔癌、咽喉癌、食道癌等疾病的高危險群；狂飲作樂容易引起心律不整，並導致腦中風；孕婦飲酒過量會造成胎兒酒精症；酗酒會影響生殖系統，甚至喪失性慾。

吳月盈（2000）研究認為，（一）選擇酒精度較低的酒--如啤酒、葡萄酒。（二）淺嘗勿豪飲--建議每餐安全的飲酒量為 1 罐啤酒（等於 120CC 葡萄酒或 45CC 白蘭地或威士忌）。（三）勿空腹飲酒，勿與碳酸飲料共飲--可避免酒精吸收過快增加肝臟負擔。（四）孕婦不宜喝酒--酒精會透過胎盤，使胎兒神經系統發育受影響，造成心智發展遲緩，是比較安全的飲酒行為。而張文華（2007）研究發現，適量喝酒者的健康狀況及生命期望值，比過量喝酒者好很多，總結目前的臨床證據發現，適量的喝酒可能有如下的好處：（一）降低低密度膽固醇，增加高密度膽固醇。（二）降低膽結石發生的機會。（三）減少糖尿病發生的機會。（四）減少高血壓發生的機會。（五）減少老人痴呆症發生的機會。

至於日常要如何喝酒才不會危害身體健康呢？在臺灣菸酒公司網站上有公布飲酒十誡：宜淺酌慢飲，不可喝急酒；宜佐下酒菜，不可空腹喝酒；宜讓肝臟有休息時間，不可持續過量喝酒；心情不好，身體疲倦時，宜避免喝酒；喝

烈酒，宜先稀釋或添加冰塊；自己想喝才喝，不宜意氣用事，勉強乾杯；自己想喝就喝，不宜勉強他人喝酒；午夜過後，不宜再喝酒，以免宿醉難受；服用西藥，不可馬上喝酒；飲者若能配合上述飲酒十誡及飲酒限量法則，那麼將可享受香醇美酒而不致危害身體。

三、飲酒行爲

飲酒行爲的動機與目的，最近在社會網絡與個人飲酒行爲之關聯性的研究中（如Bullers et al., 2001）漸漸被提出，而工作環境、職場文化對飲酒行爲之影響也在許多研究中獲得證實（Ames & Rebhun, 1996；Beck & Treiman, 1996）。飲酒在鄉村可說是一種很具社會性的行爲，Harrel (1981)指出在台灣一般餐會中，喝酒是一種人際關係互惠的表現。許多研究也指出，對社會群眾的生活，酒被視為可強化感情、解決衝突、消除壓力及潤滑人際關係的一種重要介面食物（陳憲明、汪明輝，1993；張照輝，1993；薛順雄，1994；MacDonald et al., 2000；Shweitzer & Kerr, 2000），顯示飲酒行爲在整個人際關係網絡中，被認知為具有某些正面的作用。

然而，飲酒行爲除卻文化與健康的因素外，人們比較容易把飲酒行爲視為內在個人與外在環境的一種互動方式。透由飲酒行爲反映出個人內在的心緒，例如宣洩個人壓力、表達個人歡喜的心情等等；藉由飲酒行爲，外在環境與個人產生緊密的象徵式連結，例如職場應酬、喜慶宴客飲酒、成年禮等等。從飲酒與個人內在心理因素及外在環境去探討，可歸結出以下與飲酒行爲相關的面向：

（一）飲酒與個人內在心理

1、飲酒具有象徵性意涵

個人的飲酒行爲通常象徵著某種涵意，如象徵男性氣概、象徵成年、象徵權力、象徵認同等等。葉美玉（2003）指出，原住民的男性往往會以表現勇氣和義氣作為飲酒行爲的特色，有別於原住民女性對酒後安全問題的忌憚，該研究特別強調原住民男性飲酒量的多少可能與個人男性氣概的程度成正比；另根據劉鴻徽等人（2003）以女性飲酒為研究對象觀察發現，女性酒精的消耗量及飲酒相關的問題會隨著她們進入職場而增加，且職業婦女規律性飲酒的行爲以及飲酒相關問題的發生，都比無業的婦女更為常見；還有一種逞英雄式的飲酒行爲，通常也是出自於飲酒者表現個人英雄主義的手段（黃韶顏、鄭穆熙，1998），這種英雄主義的飲酒行爲伴隨著飲酒時間越長、酒量越好，而且這種飲酒行爲被視為英雄的象徵。

2、藉飲酒表達情緒

飲酒最常被使用來作為情緒表達的一種手段，因為飲酒可使大腦中的抑制功能減低，讓飲酒者感到身心放鬆的愉悅，使得平常受到壓抑的情緒最容易在此時宣洩出來。相對地，也有人想要藉由飲酒的副作用，如失去控制、低理解力、記

憶力衰退來進行不需要負責任的情緒發洩。顏婉娟（2000）訪談烏來泰雅族婦女研究顯示，借酒裝瘋常常是用來作為表達對親友不滿的手段，因為大家都對酒後的理智不清習以為常，聽到什麼不中聽的、傷人的話，也常常因為對方醉酒的行為而不予以計較，這甚至成為烏來泰雅族婦女的一種共識。且劉鴻徽等人（2003）也指出女性因職業特性及職場上的特殊壓力（如婦女遇到的性騷擾、或者與家人的暫時隔離等因素），都容易增加問題性飲酒行為的產生。

（二）飲酒與外在環境因素

1、同儕因素

探討同儕對飲酒行為影響的研究大多是針對青少年族群，有關國內青少年飲酒情形的調查，依據行政院衛生署於1994年度委託調查資料顯示，青少年的飲酒盛行率，國中男生為21.8%、國中女生為10.5%、高中男生為27.9%、高中女生為15.4%、高職男生為43.1%、高職女生為17.1%（行政院衛生署，2000）。李燕鳴和張慈桂（1999）研究發現，以台灣東部花蓮地區的高中職學生為研究對象，35.8%的原住民學生飲酒，相較於漢族學生20.3%的飲酒比例，原住民學生飲酒比例確實偏高。飲酒行為受到同儕影響意指，原住民青少年受到週遭朋友、同學的影響，或因朋友聚會，期望被接受而出現飲酒行為（葉美玉，2003）。

2、家庭因素

家庭對個人飲酒行為的影響，重要在於長時期、潛移默化的將飲酒相關的觀念深植於家庭成員的價值觀中。江明玲（2000）研究發現，酒精濫用可能是為了因應家庭失衡的一種「穩定因素」，意指有酒精濫用行為的個人，他們的酒精濫用行為可能是為了逃避家庭失衡的狀態，為自己找到一個新平衡點的行為，這往往與家庭結構及家庭長期的互動、溝通、管教等一致性及親密性問題相關。在曾維英（2004）分析酒癮者原生家庭經驗的研究中，在酒癮者的家庭當中，父母次系統不論導因於經濟權力、角色或性關係的失衡，往往都會影響到親子次系統與手足次系統之關係，但是只要涉及酗酒行為的話，親子關係通常會變的更加衝突，手足關係也往往由於酗酒後的失控行為致使手足關係不睦的狀況發生；另外，適量的飲酒與良好的酒品對家庭的凝聚是有幫助的，但是飲酒者出現酗酒或酒癮的行為，通常會導致家庭功能的失調（陳慈立，2007）。

3、職場應酬因素

在以前的農村或是現代的經濟社會，飲酒是一種很具社會性的行為，Harrel (1981)指出在台灣一般餐會中，喝酒是一種人際關係互惠的表現。許多研究也指出對社會群眾的生活，酒被視為是可強化感情、解決衝突、消除壓力及潤滑人際關係的一種重要介面食物，顯示飲酒行為在整個人際關係網絡中被認知為具有某些正面的作用。社會網絡與個人飲酒型態之關聯性在最近的研究中（如Bullers et al., 2001）漸被提出，而工作環境、職場文化對飲酒行為之影響也在許多研究中獲得證實（如Ames & Rebhun, 1996；Beck & Treiman, 1996）。在公部門或私人企業的職場中，推廣工作者平時為了維持與客戶間的良好人際關係，必須深入基

層並與之時相往返，對業務範圍內，民眾或客戶之宴會必須保持高度的參與；另在與上級單位人員接觸時，良好的人際關係則可為單位爭取到政府較多的協助與補助。因此，各行業的推廣工作者在平時除了要建立良好的關係，更要努力去維持已建立的人際關係。而透過宴會及飲酒行為以表示尊重與討好，是一種常見的方式（引自董時叡、王淳妍，2004）。

有關飲酒行為的定義，各家學者並未有統一且明確的說法。姜暎美（1990）依據飲酒者的飲酒量，將飲酒者區分為禁酒者、輕度飲酒者、適量飲酒者、過量飲酒者、問題飲酒者五類。大致而言，禁酒者與輕度飲酒者對酒較為排斥，兩者之分別在於禁酒者無論在任何場合絕不飲酒；而輕度飲酒者則會因為社交應酬之緣故淺嚐為止。至於適量飲酒者、過量飲酒者、問題飲酒者對於飲酒並不排斥，其分別在於適量飲酒者懂得自我控制，飲酒不會超過自己的限度；過量飲酒者之酒量超過一般人，飲酒雖不致醉，但過量飲酒的習慣卻會造成身體的傷害；而問題飲酒者則將飲酒視為生活目標之一，且會因為持續的飲酒而產生暫時性的意識模糊。

劉麗珠（1988）以住院酗酒病人進行研究，並將飲酒者過度飲酒的過程，依據飲酒的程度由輕到重區分為酗酒前階段、前驅階段、重要階段及慢性化階段等四層，大致而言，愈前面的階段，飲酒者對酒愈保持著較能控制的行為；愈是後面的階段，飲酒者對酒的依賴愈強，甚至達到上癮的地步。高素月（1995）以少年觀護所收容之偏差青少年為研究樣本，將飲酒者依照其飲酒的態度分成社交性飲酒、持續性（週期性）飲酒及強迫性飲酒三類，社交性飲酒者將飲酒視為社交應酬的一部份，並不喜歡獨飲；而持續性（週期性）飲酒者常規律性的飲酒，且每一次的飲酒量均達醫學上所謂酒精中毒的劑量；至於強迫性飲酒者則時常想要飲酒，已對酒精產生高度的依賴。

四、警察人員之飲酒行為

吳秀娟（2003）認為警察人員的飲酒行為可分為獨飲及社交應酬式的飲酒，社會一般認為社交應酬的飲酒可增進和諧的人際關係，而獨飲則較易被定義為偏差行為。然而，社交應酬式的飲酒往往也會因為飲酒量及頻率的增加產生依賴，進而產生酗酒行為，該研究對於飲酒行為的測量採用「飲酒量、飲酒頻率及飲酒動機等三個面向」。其中「飲酒量」的多少，是以罐裝啤酒 350cc（酒精含量 4.5%）為一標準單位，每一標準單位飲酒量其酒精含量為 15.7 公克，約等於葡萄酒（酒精含量 12%）130cc，蒸餾酒如白蘭地、威士忌（酒精含量 40%）39cc，高粱酒（酒精含量 58%）27cc；「飲酒頻率」是以受訪者近三個月中飲酒的次數為測量依據。而「飲酒動機」是以受訪者近三個月中飲酒的主要原因以測量其飲酒動機。

警察人員在各類行政機構的公務員中，牽涉較廣的人際關係互動，屬於須講求溝通技巧的公部門。故警察單位有著複雜的外在互動環境，包括民意機關、

媒體、中央（地方）政府、社會團體、協勤民力、志工……等等。而內在環境，爲了領導統御或與同仁間保持良好互動（包括上級長官或部屬）關係，更須積極參與同仁活動。故警察人員於公於私，皆須面面俱到。此外，爲了促進良好的警民關係，轄區民眾的婚喪喜慶，警察人員必須到場致意，如此層疊的組織，交錯著無數人際關係的溝通與協調。故人際關係的良窳，直接影響工作之推行，飲酒行爲儼然成爲警察人員建立人脈、推動工作的手段。

國內學者以警察人員飲酒行爲爲對象之研究不多，翁萃芳（2003）針對基隆市、台中市、雲林縣及嘉義縣等四個縣市警察局 1,313 位警察人員的飲酒行爲進行研究，其研究結果如下：

- （一）警察人員喝酒頻率過高佔 72.9%，且以每星期一次 23.4%爲最多，而飲酒量以每次喝二至四罐啤酒最多佔 37.4%。
- （二）警察人員飲酒過量情形並不普遍，但飲酒過量主要原因爲紓解工作或生活壓力，此係逃避型飲酒。因此警察人員有藉助飲酒逃避工作或生活困擾之傾向，殊值重視。
- （三）警察人員係屬於工作情境中飲酒比率較高之族群，而且警察人員共飲的對象以同事最多，其次爲非警界朋友。而警察人員最經常飲酒的場所爲餐廳，這也許與國人認爲餐廳係屬較正式的應酬場合有關。
- （四）警察人員係屬於一等親中飲酒比率較高之族群佔 53.8%，而且一等親有飲酒習慣比率最高者爲父親及兄弟姐妹。
- （五）整體而言，警察人員飲酒動機，「逃避型飲酒」高於「非逃避型飲酒」。而警察人員飲酒動機各題項中，則以「與家人或親戚同歡，聯絡感情」爲最高，「私人應酬」居次。
- （六）警察人員飲酒所引起的問題呈偏低情形，此與外界刻板的印象有異。
- （七）個人變項對飲酒行爲之影響：1、都會區警察人員在「飲酒過量」及「同事飲酒問題頻率」均高於鄉村警察人員；2、警官在逃避型飲酒動機低於基層員警；3、男性警察人員在「飲酒動機」、「逃避型飲酒動機」、「非逃避型飲酒動機」、「飲酒過量」及「同事飲酒問題頻率」等飲酒行爲均高於女性警察人員；4、外勤警察人員在「飲酒動機」、「逃避型飲酒動機」、「非逃避型飲酒動機」、「飲酒過量」及「同事飲酒問題頻率」等飲酒行爲均高於內勤警察人員；5、婚姻狀況、宗教信仰、年齡、教育程度在飲酒行爲之差異，除發現「31—37 歲」的警察人員在「逃避型飲酒動機」大於「45—51 歲」者外，其餘均未造成影響；最後爲服務年資「0—20 年」的警察人員在「逃避型飲酒動機」與「同事飲酒問題頻率」大於「21—40 年」者。

吳秀娟（2003）對台灣地區警察人員飲酒行爲之實証研究中發現，較高的家庭壓力、工作壓力及飲酒情境會導致較嚴重的飲酒行爲，其研究結果如下：

- （一）男性警察人員工作壓力較高，飲酒情境及飲酒行爲均較女性警察人員爲高。

- (二) 離婚及婚姻狀況不良（如分居）之警察人員，其家庭壓力較大，飲酒行為也較嚴重。
- (三) 一般專科畢業、甲種警員班及專科警員班畢業之警察人員，其家庭壓力及工作壓力較高；而警察大學專修科畢業之警察人員其家庭壓力及工作壓力最低。
- (四) 服務於刑警隊之警察人員，其工作壓力較大，飲酒行為也最嚴重。刑警隊、派出所及保安隊之飲酒情境較其他單位為高，而服務於刑警隊、派出所之警察人員，其飲酒行為最為嚴重。
- (五) 工作年資 31 年以上之警察人員，其飲酒對象則較傾向於「非警界朋友」、親戚」及「家人」，飲酒場所亦以朋友家、家裏為主。
- (六) 警察人員的階級愈高，飲酒情境愈低。高階警官參加社交宴會及飲酒的機會均較警員為高。
- (七) 信仰「基督教」的警察人員，其家庭壓力最大。而信仰「道教」之警察人員，其飲酒情境最為嚴重。
- (八) 回家頻率愈低的警察人員，其家庭及工作壓力愈大，而飲酒情境及飲酒行為也最嚴重。

另學者王英傑（2006）以目前服務於嘉義縣警察局之編制內二線一星以下之基層員警 1,048 名進行問卷調查，其研究結果發現：

- (一) 嘉義縣警察局基層警察人員不同個人特徵（背景因素），除婚姻狀況外，在工作壓力、情緒智力、飲酒行為等變項的知覺，部份呈現顯著差異。
- (二) 工作壓力、情緒智力與飲酒行為，兩變項之間均具有顯著相關。
- (三) 工作壓力各層面與情緒智力各層面對「飲酒動機」、「飲酒量」、「飲酒頻率」及『整體飲酒行為』等變項，部份具有顯著影響。

第二節 工作壓力

一個人一生中約有三分之一強的時間處在工作職場中，如果以個人所處環境的時間長短，來決定環境對個人身心發展與生活適應的影響性，除了家庭之外，工作對個人的影響力實應屈居第二。而每項工作皆有其壓力，惟並非所有壓力都是不好的，適度的壓力可調劑單調生活，也可有動機督促自己力求上進，而過度的壓力則會造成很多後遺症（蔡萬助，1999）。本節就壓力與工作壓力的定義、各行業的工作壓力源及警察工作特性與壓力源分項做探討。

一、壓力的意涵

“Stress”係壓力專屬用語，是來自拉丁文字 “Strictu”，其意為崩緊。Stevens（1999）指出壓力（stress）的概念源自物理學及工程學，是用來測量物質

相關的精密度，是一種涉及物質能量及抗緊張的能力，即單位面積上所受之力。有關壓力的研究，從早期研究壓力反應、壓力生活事件和社會支持等視壓力為靜態的概念與方法，逐漸發展到視壓力為動態的歷程，以及強調個人在環境中的反應，在此發展趨勢中，研究者對壓力的定義是不同的。

（一）國外研究對壓力的定義

國外學者Holmes and Rahe（1976）認為壓力係遇到外在事件而失去生活平衡時，個體為恢復原來的適應狀況，所需花費的精神及體力的總量。Cox（1978）研究發現壓力是存在於個體所知覺的環境需求與知覺的反應能力間的不平衡。Ivancevich and Mattson（1980）指出壓力的產生係因外在環境事件對個體產生特殊生理或心理要求而造成的結果，且此反應是以個人特質和心理歷程為中介。Compas, Orosan and Grant（1993）認為壓力係指個體對客觀存在的生活事件（壓力源），導致個體產生不舒適的感受。Geenberg（1995）則認為壓力是一個壓力因子與壓力反應的結合。Greenberg and Baron（1997）研究發現壓力是指個體面對外界壓力源時，情緒、認知和生理三方面的交互作用所產生的反應模式。Pearson and Moomaw（2005）認為因工作方面引起，導致如憤怒般的不愉快情感以及緊張、挫折、憂慮、沮喪與焦躁的情緒（引自尤正廷，2006、柯政利，2008）。本研究茲將國外學者對壓力之定義整理如下（表2-2-1）：

表2-2-1 國外研究對壓力的定義

國外學者	年代	壓力的定義
Holmes and Rahe	1976	壓力係遇到外在事件而失去生活平衡時，個體為恢復原來的適狀況，所需花費的精神及體力的總量。
Cox	1978	壓力是存在於個體所知覺的環境需求與知覺的反應能力間的不平衡
Ivancevich & Mattson	1980	壓力的產生係因外在環境事件對個體產生特殊生理或心理要求而造成的結果。
Compas, Orosan and Grant	1993	壓力係指個體對客觀存在的生活事件（壓力源），導致個體產生不舒適的感受。
Geenberg	1995	壓力是一個壓力因子與壓力反應的結合。
Greenberg and Baron	1997	壓力是指個體面對外界壓力源時，情緒、認知和生理三方面的交互作用所產生的反應模式。
Pearson and Moomaw	2005	因工作方面引起，導致如憤怒般的不愉快情感以及緊張、挫折、憂慮、沮喪與焦躁的情緒。

資料來源：尤正廷（2006）、柯政利（2008）。

（二）國內研究對壓力的定義

國內學者江鴻鈞（1995）認為壓力是個人生理與心理反應產生的一種刺激，更是個人與環境交互作用的結果。程一民（1996）研究結果發現當個體面對刺激事件時，個人評估此一關係對他造成負荷或個人資源無法應付，且危及個人福祉時身心健康的反應，此反應以個人特質、經驗與認知歷程為媒介。蔡嘉慧（1998）指出壓力是個體經由某些刺激事件，使其感到不能與之配合，而產生不愉快或需

要再適應的歷程。陳聖芳（1999）認為壓力是在某種情境下，個體預測可能產生不安定的感覺，或感受到威脅，因而引起情緒上和生活中的反應，以及當個體面對不同情境或環境改變時，體內所產生的變化，表現出緊張、焦慮、挫折、壓迫、急迫或苦惱的現象。

而藍采風（2000）認為壓力是指個人對外界的一種反應，舉凡外界的人、事、物都能造成個人生理與心理的反應。陳青勇（2001）指出壓力是個人與環境互動的產物，惟個體感受到威脅時所引起生理與心理的變化。吳榮福（2002）研究結果發現壓力是一種個人刺激與反應之間的交互關係；當個人環境中具有威脅性的刺激出現時，經認知後假如他的能力與經驗無法克服困難，即構成壓力。郭靜晃（2003）指出當個人資源及能力不足以應付環境所需時所產生的一種心理反應。余朝權（2005）認為人在面對外界對於個人身心的刺激時，由於事情的結果相當重要，而個人因難以控制或感到不確定幸而產生的反應（引自楊宏康，2007、柯政利2008）。本研究茲將國內學者對壓力之定義整理如下（表2-2-2）：

表2-2-2 國內研究對壓力的定義

國內學者	年代	壓力的定義
江鴻鈞	1995	壓力是個人生理與心理反應產生的一種刺激。
程一民	1996	當個體面對刺激事件時，個人評估此一關係對他造成負荷或個人資源無法應付，且危及個人福祉時身心健康的反應。
蔡嘉慧	1998	壓力是個體經由某些刺激事件，使其感到不能與之配合，而產生不愉快或需要再適應的歷程。
陳聖芳	1999	壓力是在某種情境下，個體預測可能產生不安定的感覺，或感受到威脅，因而引起情緒上和生活中的反應。
藍采風	2000	壓力是指個人對外界的一種反應，舉凡外界的人、事、物都能造成個人生理與心理的反應。
陳青勇	2001	壓力是個人與環境互動的產物，惟個體感受到威脅時所引起生理與心理的變化。
吳榮福	2002	壓力是一種個人刺激與反應之間的交互關係。
郭靜晃	2003	當個人資源及能力不足以應付環境所需時所產生的一種心理反應。
余朝權	2005	個人在面對外界對於個人身心的刺激時，個人因難以控制或感到不確定性而產生的反應。

資料來源：楊宏康（2007）、柯政利（2008）。

二、工作壓力的定義

早期對壓力的研究皆著重在心理衛生或精神醫學層次進行，而針對生活壓力之探討，直迄Kahn於1964年才將壓力管理的經營理論引入企業管理中，用來探討工作中的壓力問題（Caplan，1974）。惟學者對工作壓力的定義頗多，且論點也不盡相同。

（一）國外研究對工作壓力的定義

國外學者Caplan & Jones（1975）認為工作環境中的某些因素對個人造成威脅

而產生不良影響的現象。Beehr & Newman (1978) 指出工作壓力係指與工作相關之因素和工作者互動之下，改變個體生理、心理狀況，迫使工作者身心偏離正常運作的一種情境。Gupta & Beehr (1979) 認為工作壓力是一種來自工作角色方面的需求，而此種角色含有過度和有害的特質。Parker & De Cotiis (1983) 則認為工作壓力是個體對環境的主觀感受，來自重要目標及結果未能達成時，產生的生理、心理脫軌現象。Steers (1988) 指出工作壓力是個體在工作情境中面臨某些工作特性的威脅所引發之反應。Greenberg and Baron (1997) 則認為工作壓力係個體面臨壓力時，其情緒、認知及生理三方面之交互作用所產生的一種反應模式。Guy Peters (1998) 認為工作壓力是個人對工作環境狀況感到官能性的障礙。Robbins (2001) 指出工作壓力是一種動態觀念，起因於個體面對機會或限制時所知覺到的不確定性感受（引自尤正廷，2006、楊宏康，2007）。茲將國外研究者對工作壓力的定義整理如下（表2-2-3）：

表2-2-3 國外研究對工作壓力的定義

學 者	年代	工作壓力的定義
Caplan & Jones	1975	工作環境中的某些因素對個人造成威脅而產生不良影響的現象。
Beehr & Newman	1978	係指與工作相關之因素和工作者互動之下，改變個體生理、心理狀況，迫使工作者身心偏離正常運作的一種情境。
Gupta & Beehr	1979	一種來自工作角色方面的需求，而此種角色含有過度和有害的特質。
Parker & De Cotiis	1983	個體對環境的主觀感受，來自重要目標及結果未能達成時，產生的生理、心理脫軌現象。
Steers	1988	個體在工作情境中面臨某些工作特性的威脅所引發之反應。
Greenberg and Baron	1997	個體面臨壓力時，其情緒、認知及生理三方面之交互作用所產生的一種反應模式。
Guy Peters	1998	個人對工作環境的狀況感到官能性的障礙。
Robbins	2001	工作壓力是一種動態觀念，起因於個體面對機會或限制時所知覺到的不確定性感受。

資料來源：尤正廷（2006）、楊宏康（2007）

（二）國內研究對工作壓力的定義

國內學者張曉春（1983）認為係工作者的能力及可用資源與環境間的差距，致使工作者在心理上產生脫離正常狀態的一種結果。劉玉惠（1991）指出是對環境中組織內外的壓力源之適應性反應造成的結果。林建陽（1997）認為工作壓力可視為對工作者的過度期許或要求，這種壓力會使工作者產生焦慮、緊張、急躁或疲乏，也可視為個體與其生理或社會環境有不調和現象。葉兆祺（1999）則認為個體面對工作的期許，而導致其生理、心理失衡的狀態。吳濟華、陳協勝（2001）研究指出係個體生理或心理上感受威脅時的一種緊張狀態，此種緊張狀態會使人在情緒上產生不愉快，甚至痛苦的感受，當個體面臨某些不確定或限制的情況時，其在生理上或心理上所表現出的不安及不協調的狀態。李晉男（2002）提出工作壓力係指工作者在從事相關工作時，對於工作特性、工作情境或角色附和評估為威脅時，進而導致消極或負面的反應行為或心理狀態的論點。劉泳倫（2003）

指出工作壓力係工作者與工作環境中相關因素交互作用，進而引發個人在心理、生理之反應（引自尤正廷，2006、楊宏康，2007）。

表2-2-4 國內研究對工作壓力的定義

學 者	年代	工作壓力的定義
張曉春	1983	為工作者的能力及可用資源與環境間的差距，致使工作者在心理上產生脫離正常狀態的一種結果。
劉玉惠	1991	對環境中組織內外的壓力源之適應性反應造成的結果。
林建陽	1997	可視為對工作者的過度期許或要求。
葉兆祺	1999	個體面對工作的期許，而導致其生理、心理失衡的狀態。
吳濟華、陳協勝	2001	指個體生理或心理上感受威脅時的一種緊張狀態。
李晉男	2002	工作者在從事相關工作時對於工作特性、工作情境或角色附和評估為威脅時進而導致消極或負面的反應行為或心理狀態。
劉泳倫	2003	工作者與工作環境中相關因素交互作用，進而引發個人在心理、生理之反應。

資料來源：尤正廷（2006）、楊宏康（2007）

綜合以上學者的觀點，以工作者與工作環境因素角度觀之，彼等對於工作壓力的定義為個體在組織中工作，凡與工作相關之因素交互影響下，使其在生理上、心理上、行為上產生不良反應現象，皆稱之。本研究認為，舉凡工作上的不當壓迫或負擔，嚴重影響工作者本身心理與生理狀況者，皆屬之；意即凡因工作關係所引起的任何壓力，都稱之為工作壓力。

三、工作壓力源

國內學者以工作壓力所做的研究中，大部分著重在探討特定職業的工作壓力源與壓力反應，以及個人特徵等中介變項對壓力知覺與壓力反應的影響，本研究將各行業所著重的工作壓力構面，區分為學校教（職）員、醫護人員、服務業、軍方（警察、消防）人員、政府機關人員、主管人員、專業人員等七大類，分述如下：

（一）學校教（職）員

程一民（1996）指出國民小學教師，在工作負荷以及學生教學上感受到較大壓力，其使用頻率最高的因應方式為積極態度、轉移注意，而內控取向、工作壓力感受愈小者，愈常使用解決問題的因應方式，外控取向、工作壓力感受愈大者，愈常使用逃避的因應方式；而國小女性校長在處理校務時，會知覺到多方面的工作壓力，其中以執行校長職責時最常面臨壓力情境，而角色期望會對其造成最大困擾（李玉惠，1998）；葉龍源（1998）的研究指出發現，國小主任在行政負荷和來自上級的壓力最高，在人際關係上的壓力較小，而且低工作壓力組除了對延宕逃避的因應行為的使用頻率小於高壓力組之外，對其餘各種因應行為使用頻率皆高於高壓力組者。李秀貞（2005）認為在台外籍教師的工

作壓力與教學品質關係，存有正向及負向的影響作用，性別、教育程度、主修科系、婚姻、年齡、教學年資、國籍、出生地、第一語言、來台年數、服務區域等均與在台外籍教師的工作壓力和教學品質有顯著相關；吳雅玲（2007）研究則指出幼稚園教師的工作壓力與工作表現及工作壓力與工作倦怠部份呈低中度顯著相關。而且幼稚園教師壓力因應策略與工作表現呈低度顯著相關、工作壓力與工作倦怠部分呈低度顯著相關。本研究茲將學校教職員的工作壓力源，摘要整理如下（表 2-2-5）：

表2-2-5 學校教職員工作壓力源

研究者	年代	研究對象	工作壓力源
程一民	1996	國民小學教師	在工作負荷以及學生教學上感受到較大壓力。
李玉惠	1998	國小女性校長	在處理校務時，以執行校長職責時最常面臨壓力情境，而角色期望會對其造成最大困擾。
葉龍源	1998	國民小學主任	在行政負荷和來自上級的壓力最高，在人際關係上的壓力較小。
李秀貞	2005	在台外籍教師	工作壓力對教學品質存有正向及負向的影響作用。
吳雅玲	2007	幼稚園教師	工作壓力與工作表現及工作壓力與工作倦怠部份呈低中度顯著相關

資料來源：本研究整理

（二）醫護人員

吳敏鳳（1996）的研究發現，臨床護理人員最主要的工作壓力為工作負擔，而採取問題取向因應策略的護理人員，感受到的工作壓力較小，採取情緒取向因應策略的護理人員，感受到的工作壓力較大。而蔣凱萱（1997）指出區域醫院醫師最感壓力的壓力源為醫療政策，其對壓力採取的因應方式多為正向的，而這些醫師的工作壓力與工作滿意度有負相關存在。鄭麗娟（1998）的研究發現區域醫院加護單位護理人員的主工作壓力源為：專科化角色要求的壓力感、團隊人際關係的壓力感、自我專業成長的需求的壓力感與工作負荷的壓力感等。

陳政興（2002）以醫學中心藥師為研究對象，研究結果顯示藥師所感受之整體工作壓力介於中等壓力與嚴重壓力之間，前五大工作壓力來自於給藥錯誤、病人等候領藥時間太長時，等候病人數量太多時，參與病房個項臨床醫療服務，醫院對工作量之要求。曾冠華（2005）指出區域醫院護理人員的工作壓力對身心健康具有影響性、其工作壓力與身心健康狀態有顯著關係、身心健康與離職傾向有顯著關係。溫沛淇（2006）發現急診護理人員的工作壓力，以來自工作負荷的壓力感最大、其次是團隊人際關係次之、再來是專業角色的壓力感；已婚、有子女的、有意願留在急診室的、護理能力進階N2 以上的護理人員之整體工作壓力較低。王慶元（2009）則發現公立醫院之護理人員的工作壓力為，不同個人背景因素在工作壓力之感受有顯著的差異的項目為「服務單位」。其次為不同個人背景因素在工作壓力之身心反應有顯著差異的有：「學歷」、「服務單位」、「職位」、「工作班別」等四項。第三為不同個人背景因素在工作壓力因

應策略上有顯著差異的有「年齡」、「服務單位」、「任用性質」等三項。本研究茲將醫護人員的工作壓力源，摘要整理如下（表 2-2-6）：

表2-2-6 醫護人員工作壓力源

研究者	年代	研究對象	工作壓力源
吳敏鳳	1996	臨床護理人員	最主要的工作壓力為工作負擔。
蔣凱萱	1997	區域醫院醫師	壓力源為醫療政策，醫師的工作壓力與工作滿意度有負相關存在。
鄭麗娟	1998	區域醫院加護單位護理人員	工作壓力源來自「專科化角色要求的壓力感」、「團隊人際關係的壓力感」、「自我專業成長的需求的壓力感」與「工作負荷的壓力感」。
陳政興	2002	醫學中心藥師	前五大工作壓力來自於「給藥錯誤」、「病人等候領藥時間太長」、「等候病人數量太多」、「參與病房個項臨床醫療服務」、「醫院對工作量之要求」。
曾冠華	2005	區域醫院護理人員	工作壓力對身心健康具有影響性，其工作壓力與身心健康狀態有顯著關係。
溫沛淇	2006	急診護理人員	以來自工作負荷的壓力感最大，其次是團隊人際關係，三是專業角色的壓力感。
王慶元	2009	公立醫院護理人員	不同個人背景因素在工作壓力之感受有顯著的差異的項目為「服務單位」。

資料來源：本研究整理

（三）服務業人員

邱玫芳（1996）研究發現國內勞工的工作壓力源包括：角色衝突與模糊、管理結構氣氛與生涯發展、物理作業環境、工作負荷與適應、以及工作單調與無聊等。而鄭紹權（1997）的研究指出基層農會推廣工作者的主要壓力來源，為生涯發展壓力、角色要求壓力、人際價值觀衝突、環境資源配合壓力、工作要求壓力等五項，而對工作壓力的因應行為主要有轉移心情、面對問題、社會支持以及逆來順受等四種方式。另鄭永安（2001）研究認為民航機駕駛員的工作壓力來源為飛行任務之工作負荷過高、工作權的缺乏保障與升等不易、飛行時組員之相處狀況不佳、飛行航線之熟悉度不佳、繁重的會議與訓練課程、不滿意的排班結果或方式。

楊筑雅（2002），對台鐵之機車長（員）的研究結果發現，為知覺工作壓力量源可歸納出八個構面：駕駛時面臨的路線環境與情境心理感受、個人生涯、組織結構與文化、工作負荷與排班、管理制度、駕駛時面臨的設備環境、駕駛室物理環境、家庭與工作的互動、主管管理方式；不同背景脈絡與人格特質的司機員，其知覺壓力會有所差異。且知覺壓力越大者，心理健康狀況較差、工作滿意度也較差；王麗娟（2003）的研究也指出，空中服務員三個最大之工作壓力源分別為：「上司賞識」、「個人責任」及「人際關係」，而以「因錯誤所造成之後果」為最有壓力之情境；而空中服務員之工作滿足狀況堪稱良好。郭詔今（2006）針對銀行客服人員研究發現，工作壓力會因婚姻狀況、教育程度、年齡與服務年資等人口變項的不同，而有顯著差異存在。張軍城（2007）以保險業務員工作壓力為研

究對象，其結果顯示，保險業務員認知之主管與部屬交換關係會負向影響工作壓力知覺，以及保險業務員的工作自主性會負向影響工作壓力知覺。余守媚（2008）則指出溫泉旅館從業人員的工作壓力、性別歧視知覺、生涯轉換傾向之部份構面會因部份個人屬性不同而有顯著差異；其次為工作壓力對留任意願有負向影響，但是人際壓力對留任意願有正向影響；三為工作壓力對離職傾向有正向影響。本研究茲將服務業人員的工作壓力源，摘要整理如下（表2-2-7）：

表2-2-7 服務業人員工作壓力源

研究者	年代	研究對象	工作壓力源
邱玫芳	1996	國內勞工	工作壓力源包括：角色衝突與模糊、管理結構氣氛與生涯發展、物理作業環境、工作負荷與適應、以及工作單調與無聊等。
鄭紹權	1997	基層農會推廣工作者	主要壓力來源為生涯發展壓力、角色要求壓力、人際價值觀衝突、環境資源配合壓力、工作要求壓力等。
鄭永安	2001	民航機駕駛員	工作壓力源為飛行任務之工作負荷過高、工作權的缺乏保障與升等不易、飛行時組員之相處狀況不佳、飛行航線之熟悉度不佳、繁重的會議與訓練課程、不滿意的排班結果或方式等。
楊筑雅	2002	台鐵司機長（員）	工作壓力源為駕駛時面臨的路線環境與情境心理感受、個人生涯、組織結構與文化、工作負荷與排班、管理制度、駕駛時面臨的設備環境、駕駛室物理環境、家庭與工作的互動、主管管理方式。
王麗娟	2003	空中服務人員	三個最大之工作壓力源分別為上司賞識、個人責任及人際關係。
郭詔今	2006	銀行客服人員	工作壓力會因婚姻狀況、教育程度、年齡與服務年資等人口變項的不同，而有顯著差異存在。
張軍城	2007	保險業人員	認知之主管與部屬交換關係會負向影響工作壓力知覺及保險業務員的工作自主性會負向影響工作壓力知覺。
余守媚	2008	溫泉旅館從業人員	工作壓力、性別歧視知覺、生涯轉換傾向之部份構面，會因部份個人屬性不同而有顯著差異。

資料來源：本研究整理

（四）軍、警、消人員

徐宜輝（1996）以職業軍人為對象的研究發現，職業軍官的組織氣候、工作壓力與工作滿足會因個人屬性的不同而有差異，且其工作壓力與工作滿足有負相關存在，組織氣候與工作滿足則有正相關存在。而賴美娟（1997）的研究指出高雄市基層警察最大的工作壓力來源為司法、制度、衝突與要求、而工作壓力與休閒活動參與現況有負相關、與未來休閒活動參與期望有正相關。且鄭亦芬（2004）對義務役軍官的研究發現，管理者與被管理者之間對於工作壓力源的認知是有所不同的，而且不同的群體對於評估準則會有不同考量及感受。義務役軍官群體感受最強的壓力源為「組織或管理上的不合理」、「外在酬賞的有效性」、「與管理階層關係不良」等三項。林香君（2008）則認為消防人員工作壓力來源與工作壓力反應間有相關性；工作壓力主要來自「工作本質因素」、「家庭因素」、「生涯發展」及「人際關係」。二為工作壓力源與壓力反應的關聯，受人格特質影響。三為人口統計變項不同，壓力反應平均數存在差異。四為壓力紓解方式採取運動的人最

多，睡覺及休假次之。本研究茲將軍、警、消防人員的工作壓力源，摘要整理如下（表2-2-8）：

表2-2-8 軍、警、消防人員工作壓力源

研究者	年代	研究對象	工作壓力源
徐宜輝	1996	職業軍官	組織氣候、工作壓力與工作滿足會因個人屬性的不同而有差異。
賴美娟	1997	基層警察	工作壓力來源為司法、制度、衝突與要求，而工作壓力與休閒活動參與現況有負相關。
鄭亦芬	2004	義務役軍官	壓力源為「組織或管理上的不合理」、「外在酬賞的有效性」、「與管理階層關係不良」。
林香君	2008	消防人員	工作壓力主要來自「工作本質因素」、「家庭因素」、「生涯發展」及「人際關係」。

資料來源：本研究整理

（五）政府機關人員

陳惠珠（2003）的研究指出，公共衛生從業人員女性的工作壓力感受比男性顯著較高；工作壓力來源為人際關係、工作負荷、工作家庭失衡、個人責任及組織氣氛。而林惠姿（2003）研究認為，主計處所屬會計人員，因教育程度、工作年資、官職等的不同，其在工作壓力方面有顯著差異存在，而且工作壓力各構面均與離職意願構面成顯著正相關。另劉淑如（2005）針對國稅局及其所屬單位員工的工作壓力源研究發現，以管理制度的平均數最高，其次依序為家庭與休閒、工作內容、與同事關係，最低為與上司關係。就工作壓力反應部分，行為反應較生理及心理反應高。整體而言，國稅人員整體工作壓力高於中間值，顯示國稅人員確實有相當程度的工作壓力。黃錦平（2008）以戶政人員為對象的研究發現，戶政人員之工作壓力以工作負荷為主要的壓力來源。二為工作壓力感受因性別及擔任職務的不同，有顯著的差異。三為工作壓力與組織承諾間，有顯著的負相關。四為工作壓力對組織承諾具有顯著的預測力。江耿宗（2009）則認為調查局人員的工作壓力，以「組織特性」「工作本質」較高。其次社會支持對工作壓力有部分顯著負向影響。三為工作壓力來源對於工作壓力具有部分顯著正向影響。四為工作壓力對於幸福感具有部分顯著負向影響。五為工作壓力來源透過工作壓力的中介作用而影響幸福感。六為工作壓力來源與社會支持的交互作用對工作壓力有部分顯著負向影響。七為工作壓力與社會支持的交互作用對幸福感有部分顯著正向影響。本研究茲將政府機關人員的工作壓力源，摘要整理如下（表 2-2-9）：

表 2-2-9 政府機關人員工作壓力源

研究者	年代	研究對象	工作壓力源
陳惠珠	2003	公共衛生 從業人員	工作壓力來源為人際關係、工作負荷、工作家庭失衡、個人責任及組織氣氛。
林惠姿	2003	主計處所屬 會計人員	因教育程度不同、工作年資不同、官職等的不同，其在工作壓力方面有顯著差異存在。
劉淑如	2005	國稅局及其 所屬員工	工作壓力源為「管理制度」、「家庭與休閒」、「工作內容」、「與同事關係」，以及「與上司關係」。
黃錦平	2008	戶政人員	「工作負荷」為主要的壓力來源。
江耿宗	2009	調查局人員	其工作壓力以「組織特性」、「工作本質」較高。

資料來源：本研究整理

（六）主管人員

洪慈教（1995）研究指出，公司中階主管處在不同生涯中期危機者與不同工作壓力者，分別在離職傾向上有顯著差異。而林彥君（2008）針對國際觀光旅館主管人員進行全面調查，其研究發現主管人員不同背景變項在工作壓力各向度呈部份顯著差異；且主管人員的工作壓力與工作活力成顯著負相關。另外，工作壓力與自我效能之交互作用效果則對工作活力不具有預測力。另蘇克特（2009）研究指出台灣區的旅行業經理人，會因為婚姻狀況與喝酒而有所不同，工作壓力源卻可能對其心理健康造成影響，尤其是工作負荷、人際關係、工作家庭平衡、組織氣氛等四種工作壓力源，容易對心理健康產生負面影響。本研究茲將主管人員的工作壓力源，摘要整理如下（表 2-2-10）：

表2-2-10 主管人員工作壓力源

研究者	年代	研究對象	工作壓力源
洪慈教	1995	公司中階主管	在不同生涯中期危機者與不同工作壓力者，分別在離職傾向上有顯著差異。
林彥君	2008	國際觀光旅 館主管人員	主管人員不同背景變項在工作壓力各向度呈部份顯著差異。
蘇克特	2009	旅行業經理人	工作負荷、人際關係、工作家庭平衡、組織氣氛等四種工作壓力源，容易對心理健康產生負面影響。

資料來源：本研究整理

（七）專業人員

胡秉鈞（1996）研究指出，會計師事務所查帳人員的工作壓力各構面與離職傾向、身心狀況及工作滿足間的相關皆達顯著水準。而黃思明（2005）以高科技產業人員為研究對象指出，工作壓力是明顯存在的，工作是可以達到滿意的，且對組織有信心，願意為公司奉獻。其次，工作壓力和工作滿意呈現反向的關係，即當工作壓力越大，工作滿意就會越低。楊宏康（2007）研究發現，報社員工之工作壓力構面依序為「工作要求」、「職業生涯」及「專業要求」，其中「工作壓力」與「性別」、「年齡」、「教育程度」、「婚姻狀況」、「平均月收入」

及「工作類別」呈顯著差異。溫雪蓉（2007）的研究則指出，半導體晶圓代工廠生產線直接人員，其工作壓力、工作滿意度、組織承諾間有顯著差異，且工作壓力透過工作滿意度增加組織承諾。許保惠（2008）針對醫事放射師做研究，其整體工作壓力為中等程度；婚姻狀況、教育程度、所屬科別、工作職位、服務醫院屬性的不同在工作壓力上具有顯著差異。而醫事放射師工作壓力與工作倦怠呈顯著正相關。本研究茲將專業人員的工作壓力源，摘要整理如下（表2-2-11）：

表2-2-11 專業人員工作壓力源

研究者	年代	研究對象	工作壓力源
胡秉鈞	1996	會計師事務所查帳人員	工作壓力各構面與離職傾向、身心狀況及工作滿足間的相關皆達顯著水準。
黃思明	2005	高科技產業人員	工作壓力和工作滿意呈現反向的關係。
楊宏康	2007	報社員工	工作壓力構面依序為「工作要求」、「職業生涯」及「專業要求」。
溫雪蓉	2007	半導體晶圓廠生產線人員	工作壓力、工作滿意度、組織承諾間有顯著差異。
許保惠	2008	醫事放射師	其整體工作壓力為中等程度。

資料來源：本研究整理

綜合以上各學者之研究發現，本研究認為各行業的工作壓力源，除了個人本身之特性所引起的因素外，壓力來源應與其工作職場的人員（含主管）、業務性質及工作環境有極大的相關性。

四、警察人員工作特性與壓力源

（一）警察人員的工作特性

潘維剛（2001）以台灣地區的警察人員進行抽樣調查發現，有九成的警察人員覺得工作壓力大、危險高會影響家庭生活；超過六成的的員警表示，若有薪資相當的工作，會立即離開警察工作。蘇美卿（2004）的研究結果指出，警察人員身為人民裸母，因工作性質特殊，常處於高心理壓力、高暴力、高危險、高死亡率的工作情境中，係屬於高壓力的職業。因此，要了解警察人員的工作壓力源，必須先探討警察的工作特性。在警察工作特性的相關研究中，李湧清（1987）提出警察工作有以下七點特性：

- 1、危險性：緣於警察工作深入下階層社會，基層員警面臨許多無法預知的危險，除使用槍械圍捕的行動外，如巡邏、臨檢、交通稽查、家戶訪查等勤務，無不將自身暴露於危險情境中。
- 2、辛勞性：工作時間普遍過長（每日平均須於單位執勤十四小時），工作繁重（專案性勤務多），且基層員警所須具備的法學素養，超乎一般人所能全般瞭解；即辛勞又不能勝任愉快。

- 3、引誘性：警察工作接觸社會層面廣，頻率高加上具有取締干涉權，受有特殊需要的民眾與行業引誘程度相對較高。
- 4、緊急性：警察工作無論救災、事故處理、緝捕盜匪，都與排除人民之緊急危害有關，影響人民權益甚鉅，故其時間上均有急迫性。
- 5、機動性：基於警察勤務工作之急迫性，必須具備高度的機動性，方足以適應與完成任務。
- 6、主動性：警察勤務工作必須主動發現各種危害，並防止危害發生。
- 7、服務性：於講究親民愛民、民眾至上、服務為先的政府方針中，積極為民服務，如協尋迷失兒童、接送考生等……，更是警察勤務工作重要的一環。

另一位學者翁萃芳（2002）收集相關文獻及實際觀察，提出國內基層員警的「工作情境特性」為：

- 1、直屬長官領導作為：係指警察工作的直屬長官在工作指導及領導統御的作為；研究中指出，在實際的警察工作領域中，屢有基層員警抱怨其直屬長官未諳實務狀況及個人私心，進而導致工作績效不彰與工作推行之困難。
- 2、工作時間：係指警察工作時間的長短、固定性及輪值（深）夜勤的頻率。
- 3、工作量：係指警察工作負荷量，我國警察工作任務之沈重，業務之繁多，較美國猶有過之（曹爾忠，1983）。
- 4、在職教育的機會：系指警察人員所處之工作環境，能定期提供成員接受專業知識與技能學習的機會。
- 5、工作結構：係指警察工作在工作內容、組織及作業方式的明確程度。
- 6、危險性：係指警察工作經常面臨危險情境。
- 7、外力干擾：係指執法時，會受到內部如長官、同事、外部如民意代表、記者、親朋好友、檢調單位的干擾、關說等等。
- 8、角色扮演衝突：係指警察人員執行警察職務時，要擔任干涉、取締性質的執法者，亦要扮演為民服務的人民公僕角色。因此，工作上常伴隨著衝突情境。

（二）警察人員壓力源

何以警察工作被認為是壓力較大的工作，此乃因其工作特性大都為緊急危險及責重事繁之狀態；再則多以強制手段來執法，並直接面對社會複雜且深入低層黑暗的一面；加上長期暴露在暴力、衝突及高危險的狀態下，使其心理及生理均較易產生不調適的現象。警察工作特性因與其他各行業的工作特性不同，其工作壓力來源亦隨之有異。

Kroes（1976）認為警察的工作壓力分為「來自機關外部的壓力，如民眾的攻訐、不友善以及法院的寬容和對刑事司法的無力感」、「來自機關內部產生的壓力，如薪資待遇微薄、龐雜的文書業務、主管的專斷以及缺乏升遷的機會」，

「工作本身的壓力，如輪班、工作負荷、乏味、恐懼及危險」以及「個體本身感受到的壓力，如隔離感、婚姻障礙及人際關係不良」等四種（引自陳葦論，2003）；而陳明傳（1981）調查研究指出：（1）受調查的人員有 82%認為工作時間太長，自己能夠支配的休假、外宿等時間太少，而非常希望有更多的時間來照顧家庭。（2）有 59.91%的人員認為以目前的待遇勉強可以維持家計；31.4%的人認為可以維持家計，但無積蓄。顯示警察待遇僅能勉強維持生計。（3）有 57.7%的人認為警察在社會上不太受尊敬；13.4%的人認為非常不受尊敬。（4）其他研究發現，如工作程度及業務太繁多，升遷機會太少等亦甚重要；另曹爾忠（1983）的研究發現（1）一般員警均覺得文書工作負荷過重。（2）有五分之二的人認為夜間輪流勤務嚴重影響睡眠，難以消除疲勞。而就工作本身的壓力來說，以夜勤為甚，其次為工作量與工作時數的過度負荷。（3）絕大多數的員警皆認為警察工作改變了生活步驟。（4）83.6%的人員認為工作過重，無法照顧家庭而心感愧疚，顯示警察工作普遍影響家庭生活。（5）近四分之三的人擔心調動影響家庭生活。（6）69.3%的人認為家人因其工作安全而感不安；有四分之三的人因同仁受傷而覺生命受到威脅。（7）在開放性問題中，最多人填答「休假不合理，及無休閒活動，感到生活單調」。

Stearns（1992）歸納出 11 種警察工作壓力來源為（1）公眾的負面態度：執法的角色易成為公眾敵意對象。如：只要少數警察有不良行為，媒體就會大肆渲染。故僅是穿著制服就足以讓警察活在注視的焦點中，使其覺得生活在玻璃屋(glass house)中，造成執法時的壓力。（2）危險與對潛在危險的恐懼：危險來自於經常地暴露於暴力當中；其認，勤前教育無形中將此工作是危險的觀點深植其心中，加深其危險感，加上防禦設備不良等，都是造成壓力的來源。（3）置身於悲劇事件中：警察較一般人有更多接觸不幸的機會。（4）對刑事司法系統的挫折感：警察是司法體系的一環，卻常有不被重視和支持的感慨，包括法律對警察職權的忽視，使警察對本身在保護社會的地位感到懷疑。（5）角色衝突：包括角色與個人價值或他人與自己角色期待衝突，如工作的強制性易使民眾反感，但又被期待扮演親民的角色，在此矛盾期望下，使警察充滿著衝突的壓力。（6）角色混淆：指對自身的責任、權限及與他人關係缺乏一種明確性，或缺乏清晰的指導方向，如社會賦予警察執法權力，但又害怕其侵犯人權。（7）警察組織本身：在任務環境系統中，警察機構扮演著維護運作自主性的角色，而維護自主性方式之一即是改變與控制成員的行為，包括去人性化關係 (depersonalized relationship) 與權威觀念，此特色是效率比效果更受重視及工作支持顯得缺乏，形成一種來自內部的壓力。（8）內部的調查：一般對警察要求是相當嚴格，不容有違法的行為，所以機構內部調查及連帶處分就更嚴厲。（9）無聊與體能缺乏充分運用：雖然工作中潛藏著危險，但工作中有一大部分是屬於例行性的工作，若再加上體能無法充分運用，久而久之會令人感到厭煩與無聊。（10）輪值工作：變動的時間與疾病有很高關聯，特別是破壞生理的規律，造成飲食與睡眠型能的改變，並產生骨與肝方面疾病。此外也阻礙個人開展社

會支持網路的機會，而這正是能調節壓力的資源，故輪值工作形成的壓力是必然的。(11)調動：雖有助於打破工作單調性，但對警察及其家人而言，調動卻是壓力的來源，因為調動破壞在當地已有的支持網絡，並且配偶工作或小孩就學地點也必須改變，使其面臨重新適應新環境的壓力(引自陳葦諭，2003)。

馬振華(1992)歸納出基層警察的工作壓力有(1)警察工作的不確定性(2)警察的暴力次文化充滿矛盾。(3)警察是一個官僚化程度相當高的組織。(4)大眾的不合理期待。吳學燕(1994)將歷年來有關警察工作壓力研究作一歸納，分為(1)內部壓力：在「工作本身」有工作量大、繁瑣、工作時間長、單調煩悶、找不到重點、危險性高等；在「勤務方面」有變動頻繁、機動勤務、專案多等；在「角色的要求」有角色模糊、角色衝突等；在「組織結構方面」有階級森嚴、升遷機會狹窄等；在「組織領導方式」有懲多於獎、要求績效、連帶處分等壓力。(2)外部壓力：有「關說壓力」、「民眾的過度期許」、「協助事項繁重」、「未受到尊重」、「物質誘惑」、「外在環境」、「社會地位低」、「婚喪喜慶各種集會」、「社會適應」、「治安惡化」。(3)個人因素：有「家庭問題」、「經濟問題」、「個人身心狀況與生活事件」。

張錦麗(1998)的研究指出(1)警察工作性質有不確定性，而且行政任務過多、工作繁雜、角色模糊矛盾；員警需面對現實黑暗面，引發個人價值觀衝突。(2)警察工作與家庭發生衝突。(3)警察組織機構的特性是，警察傳統的軍事化、權威化管理面臨現代社會民主化、人性化現代需求之挑戰，以及個項行政、勤務、休閒與生活支援之硬體設施不良。(4)社會與警察組織可能會因少數人員之過失，加深民眾對警界之刻板印象，使員警及其家屬自我概念受損；由於以往行政體系常動用警力處理政治與民眾利益有關之事務，使警民關係不佳。因此，警察與立法、司法及其他行政體系不能配合，造成警察功效不能發揮。(5)警察本身之人格強度、人際關係能力、個人危機處理能力及扮演生活中其餘的角色之能力。(6)警察工作與外界格絕性高，除特定團體外，不易從其他社會網路團體中得到情緒、信息、尊重與實際支持。

林錦坤(1999)研究發現警察人員壓力分為(1)日常生活壓力，有「重要節日因工作無法返家」、「長官要求工作績效」、「睡眠不足」、「各級長官要求不一，無所適從」及「升遷不公平」。(2)長期生活壓力，有「公權力不彰」、「警察社會地位低」、「升遷管道狹窄」、「工作時間冗長零散」及「民眾對警察負面批評」等。王伯頌(2000)的研究認為，四成以上之受試者最感困擾的問題是家庭與休閒及角色的衝突，及勤務時間不固定且常變動等，基層員警的工作壓力源以家庭生活與休閒方面最大，其次為工作時間太長、需輪班，其三為工作負荷過大。潘維剛(2001)的研究指出，有超過九成的警察人員覺得警察工作壓力太大、危險高、辛勞多、對家庭生活影響很大；有超過六成五的員警認為目前最迫切需要的是「改善勤務休假制度」。

而李莉青(2003)歸納導致警察工作壓力的原因為(1)警察組織本質：在警察內部組織中，存在著上級督導不當、軍事化的組織結構、一條鞭制的領導

方式、不同意工作指派、績效評比、升遷機會少。(2) 警察工作本身：24 小時不斷的勤務，故需輪值，導致工作時間不固定、勤務繁雜、工作負荷量大、工作時間太長，其次，也由於其工作性質特殊，多為強制性、干涉及取締，因此常招致一般民眾的誤解與埋怨，且較其他職業在工作上有更多機會面對犯罪、暴力、悲劇、血等各種壓力情境，易導致心理上的障礙，又需面對無法預知的狀況，經常暴露於危險中。由於警察組織與工作性質特殊，儼然使警察工作成為工作壓力與心理、生活困擾的高危險職業。本研究茲將上述學者研究警察人員之工作壓力源，摘要整理如下（表 2-2-12）：

表2-2-12 學者研究警察工作壓力源

研究者	年代	警察工作壓力來源
Kroes	1976	「機關外部壓力」、「機關內部壓力」、「工作本身的壓力」以及「個體本身感受到的壓力」等四種
陳明傳	1981	「工作時間太長，休假、外宿等時間太少」、「警察待遇僅能勉強維持生計」、「警察在社會上不太受尊敬」、「工作程度及業務太繁多」、「升遷機會太少」等。
曹爾忠	1983	「工作量與文書工作負荷過重」、「夜間輪流勤務嚴重影響睡眠」、「警察工作改變了生活步驟」、「工作過重，無法照顧家庭」、「調動影響家庭生活」、「休假不合理，及無休閒活動，感到生活單調」等。
Stearns	1992	「公眾的負面態度」、「危險與對潛在危險的恐懼」、「置身於悲劇事件中」、「對刑事司法系統的挫折感」、「角色衝突」、「角色混淆」、「警察組織本身」、「內部的調查」、「無聊與體能缺乏充分運用」、「輪值工作」及「調動」等 11 種。
馬振華	1992	一是工作的不確定性，二是暴力次文化充滿矛盾。三是官僚化程度相當高的組織，四是大眾的不合理期待。
吳學燕	1994	一為內部壓力：有「工作本身」、「勤務」、「角色要求」、「組織結構」、「組織領導」等。二為外部壓力：有「關說壓力」、「民眾的過度期許」、「協助事項繁重」、「未受到尊重」等。三為個人因素：有「家庭問題」、「經濟問題」、「個人身心狀況與生活事件」。
張錦麗	1998	「警察工作性質有不確定性」、「警察工作與家庭發生衝突」、「警察傳統的軍權權威化管理面臨現代社會民主人性化之挑戰」、「民眾對警界之刻板印象」、「警察個人因素」、「社會支援網路」。
林錦坤	1999	一為日常生活壓力，有「重要節日因工作無法返家」、「長官要求工作績效」、「睡眠不足」、「各級長官要求不一，無所適從」。其次為長期生活壓力，有「公權力不彰」、「警察社會地位低」、「升遷管道狹窄」、「工作時間冗長零散」及「民眾對警察負面批評」等。
王伯頌	2000	工作壓力源以家庭生活與休閒方面最大，其次為工作時間太長、需輪班，其三為工作負荷過大。
潘維剛	2001	有超過九成的警察人員覺得警察工作壓力太大、危險高、辛勞多、對家庭生活影響很大；有超過六成五的員警認為目前最迫切需要的是「改善勤務休假制度」。
李莉青	2003	一為警察組織本質：上級督導不當、一條鞭制的領導方式、升遷機會少。二為警察工作本身：工作時間不固定、工作負荷大、時間太長。其次，強制干涉及取締，招致民眾誤解與埋怨，而且勤務經常暴露於危險中。

資料來源：本研究整理

綜合以上的研究，各學者對於警察人員工作壓力源看法雖有不同，但都認為警察工作充滿著壓力，可見不論國內外的警察人員因其工作本身的特性所造成的工作壓力，對其個人、家庭及工作職場均產生了相當程度的困擾，本研究認為警察人員可能面對的工作壓力源有以下五種類型：

- 1、工作型態：工作時間太長且不固定、深夜輪班制度及調動頻繁，造成夫妻雙方與子女產生疏離感。
- 2、工作本身：警察執行勤務以干涉、取締為手段，易造成民怨；執勤高危險性、關說壓力、社會誘因太多、媒體負面報導、民眾過度期待。
- 3、工作量：協助事項繁重、專案太多、績效壓力大。
- 4、組織中的衝突：長官不合理的調動及要求、升遷機會狹窄、與長官（同事）的互動、工作壓力得不到支持體系的紓解困擾。
- 5、角色的衝突：身體健康的擔憂、家庭難以兼顧及社會民眾的不支持。

第三節 休閒參與

Iso-Ahola於1980年提出人們從事休閒活動可以得到以下之效果，經由遊戲與休閒參與(Leisure Participation)可獲得社會化經驗而進入社會、藉由休閒所增進的工作技能有助於個人的表現、可以發展並維持人際行為與社會互動技巧、娛樂與放鬆、藉由有益的社會活動以增加人格的成長、避免怠惰及反社會行為（引自周佳慧，2001）。本節就休閒參與之定義、類型、評量及警察人員休閒參與，分項敘述之。

一、休閒參與之定義

休閒參與是一種由目標導引、有所為而為的行為，其目的在滿足休閒參與者的個人生理、心理及社會的需求，參與者依據個人的需求，在不同的時間與地點選擇從事參與活動，以便個人之休閒需求能獲取最高之滿意程度（林晏州，1982）。Ragheb 和 Griffith（1982）則認為休閒參與為個體參與某種活動的頻率或象徵個體所參與一般的休閒活動類型。Kelly（1982）研究指出休閒是人類行為中最能給予自我滿足的觀念（引自房家儀，2008）。陳思倫（1993）研究結果發現，休閒參與行為係指一種遊憩活動的實際執行，為一種經由個體評估、選擇、決定的過程，休閒行為包含三個階段，參與階段、參與的投入、體驗的感受及經驗的形成。而王昭正（2001）在其研究中指出，休閒參與可以看成是一種生活的平衡，人們會去從事刺激或放鬆的活動，來平衡身心的緊張狀態以及提升內在生活品質。本研究將休閒參與定義為，自由時間所從事休閒活動之類型與頻率，以及影響休閒參與之因素（周佳慧，2001）。本研究茲將上述各學者之定義，整理

如下（表2-3-1）：

表2-3-1 休閒參與之定義

研究者	年代	休閒參與之定義
林晏州	1982	是一種由目標導引、有所為而為的行為。
Ragheb & Griffith	1982	為個體參與某種活動的頻率或象徵個體所參與一般的休閒活動類型。
Kelly	1982	是人類行為中最能給予自我滿足的觀念。
陳思倫	1993	係指一種遊憩活動的實際執行，為一種經由個體評估、選擇、決定的過程。
王昭正	2001	是一種生活的平衡，人們會去從事刺激或放鬆的活動，來平衡身心的緊張狀態以及提升內在生活品質。
周佳慧	2001	自由時間所從事休閒活動之類型與頻率，以及影響休閒參與之因素。

資料來源：本研究整理

二、休閒活動之分類及類型

由於休閒活動的類型繁多，更有許多不同的分類方式，最常見的分類方式有下列三種方法（孫孟君，1998）。

（一）主觀分類法（subjective sort）

研究者依其研究的需求，依個人主觀的判斷，對休閒活動進行分類並對加以命名（郭肇元，2003）。黃瓊妙（2000）研究指出主觀分類法的優點是可以周延又互斥之原則，可依所有活動之性質、目的及個人意願做歸納，缺點為在填答上較因素分析困難。惟劉泳倫（2003）則認為，由於方法是以個人主觀的分析，所以此分類的依據較不客觀。

（二）因素分析法（Factor Analysis）

乃利用因素分析統計的技術來進行分類，萃取出有顯著代表性的因素，例如參與次數、參與程度或是頻率等，並對每一因素所包含的特徵加以命名（韓惠華，1997）。另學者陳世瑜（2004）認為因素分析法的優點在能分析很多活動項目且填答容易，但研究者常無法瞭解這一類型之特性為何，因此會造成各類型間關係的不清楚，導致在為各類型命名時困難。

（三）多元尺度評定法（Multidimensional Scaling，簡稱MDS）

研究者將休閒活動兩兩配對，再由受試者依自己對此成對活動相似性的感覺加以評定；運用此種方法所得的分類結果較為簡單、效度也較高，惟此種問卷比較複雜難填，且可分析的項目相當有限（李晶，2002）。

目前較為學者所採用的分類方式為主觀分類法與因素分析法，其休閒活動類

型也因各研究對象之不同而有所差異，陳德海（1996）也以因素分析法分類為健身性、娛樂性、團體性、閒逸性、刺激性、靜態性、防衛求性、舞蹈性等8種休閒活動類型；賴美娟（1997）依因素分析法將休閒活動分為閒逸型、美感知識型、體能活動型、刺激型、戶外型、修身社會參與型、自我表現與社交型、家庭型、流行與資訊型等9種類型；連婷治（1998）以主觀分類法將休閒活動分為戶外性、遊憩性、體育性、知識性、技藝性、嗜好性、娛樂性、社交性等8種類型。

王建堯（1999）依因素分析法將休閒活動分為戶外型、體力型、精緻技藝型、視聽欣賞型、消遣不良型、大眾刺激型、動物娛樂型、耗時型等8種類型；嚴祖弘（2001）依因素分析法將休閒活動分為網路休閒類、自我充實類、社團體能類、社交友誼類、視聽感官類等5類型；陳惠貞（2002）以主觀分類法將休閒活動分為知識型、閒逸型、觀賞型、運動型、戶外遊憩型、社交型、藝文手工型及嗜好遊戲型等8類；周勝方（2003）以主觀分類法將休閒活動分為消遣性、社交性、學習性、戶外性、運動性、服務性、家庭性等7類；左端華（2004）以主觀分類法將休閒活動分為消遣性、知識性、藝文性、娛樂性、運動性、社交性、技藝性等7類；李美萱（2005）以主觀分類法將休閒活動分為知識型、藝文型、運動保健型、休憩型及社交型等5種類型。綜合上述各學者之分類方式及休閒活動類型，整理如下（表2-3-2）：

表2-3-2 休閒活動分類方式及類型

研究者	年代	分類方式	休閒活動類型
陳德海	1996	因素分析法	健身性、娛樂性、團體性、閒逸性、刺激性、靜態性、防衛求性、舞蹈性。
賴美娟	1997	因素分析法	閒逸型、美感知識型、體能活動型、刺激型、戶外型、修身社會參與型、自我表現與社交型、家庭型、流行與資訊型。
連婷治	1998	主觀分類法	戶外性、遊憩性、體育性、知識性、技藝性、嗜好性、娛樂性、社交性。
王建堯	1999	因素分析法	戶外、體力、精緻技藝、視聽欣賞、消遣不良、大眾刺激、動物娛樂、耗時。
嚴祖弘	2001	因素分析法	網路休閒類、自我充實類、社團體能類、社交友誼類、視聽感官類。
陳惠貞	2002	主觀分類法	知識型、閒逸型、觀賞型、運動型、戶外遊憩型、社交型、藝文手工型及嗜好遊戲型。
周勝方	2003	主觀分類法	消遣性、社交性、學習性、戶外性、運動性、服務性、家庭性。
左端華	2004	主觀分類法	消遣性、知識性、藝文性、娛樂性、運動性、社交性、技藝性。
李美萱	2005	主觀分類法	知識型活動、藝文型活動、運動保健型活動、休憩型活動及社交型活動。

資料來源：顏銘寬（2006）、曾中正（2008）。

本研究參考其他文獻及台東縣警察局現有之社團組織，依主觀分類法認為符合台東縣警察人員之休閒活動類型可分為：家庭型活動、運動型活動、藝文型活動、社交型活動、嗜好型活動以及遊憩型活動等六大類，內容分述如下：

（一）家庭型活動：看電視（DVD）、品茗、閱讀書報、聽音樂、玩電腦遊戲、

看電影、補眠、與家人共處。

- (二) 運動型活動：慢跑、爬山、騎自行車、個項球類、游泳。
- (三) 藝文型活動：書法、繪畫。
- (四) 社交型活動：舞會、餐敘、小酌、烤肉。
- (五) 嗜好型活動：飼養寵物、嗜好品收藏、木工（園藝）活動。
- (六) 遊憩型活動：逛街、參觀風景（遊樂）區、野餐。

三、休閒參與評量

休閒參與程度一般可從個人參與特定休閒活動的頻率來加以衡量，而休閒參與量為探討休閒參與之重要因素之一。高俊雄（1996）從剩餘時間的觀點定義休閒的參與程度，認為一個人運用一天扣除必須時間，以及義務時間後，可以支配的自由時間，所從事活動的密集情形。曾家球（2002）將衡量休閒參與量之整理工具分為兩大類，包括時間運用法及參與頻次法。

- (一) 時間運用法（Time Utilization or Time Budget）：將一個人於一天24小時內，每個時段所從事之活動記錄，然後進行歸納分析之方法。依照WAID（What Am I Doing）的作法，將一天中每一個時段（一小時或其他單位）所從事之活動，在時間運用調查表中自行填上活動名稱加以記錄，研究者則從調查表中瞭解受訪者每一時段所參與之活動項目及時間量（高俊雄，1999）。另一種時間運用調查是將活動項目事先加以歸納作為橫軸、時間單位作為縱軸，受訪者則依照個人所從事之活動對照時段，在該格以打勾或畫記之方式填入調查表中（陳世瑜，2004）。

- (二) 參與頻次法(Participation Frequency)：衡量休閒參與頻率之工具，常見的方式有兩種：絕對頻率法及語意差異法。絕對頻率法是將一個人在某一時間（一天、一週、一個月、一季或一年）參與某項活動之頻率，以數字表達。語意差異法則是將參與活動之頻率以語意差異方式表達（陳世瑜，2004）。

對於警察人員休閒參與程度之計算方式，本研究是以參與頻次法做為評量的標準。

四、休閒參與

韓惠華（1997）以分層隨機抽樣，將高雄地區之電子業女性勞工休閒參與活動分為知識與運動型、手工型、戶外遊憩型、家庭閒逸型、社交閒逸型，以及藝文型。鄭順璉（2001）在休閒參與方面將量表劃分為媒體、文化、運動、社交、戶外及嗜好六大類，研究結果發現媒體類的參與度最高，而戶外類的參與度最低，顯示大學生戶外活動不足。另李青松（2002）以台灣地區65歲以上之人口為

高齡者，將高齡者之休閒活動區分為一般型、戶外型，以及社團型，並以立意與隨機兼顧之方式抽樣，瞭解城鄉間高齡者休閒參與之差異。

陳南琦（2003）針對台北市國、高中、高職學生為研究樣本，將休閒行為分為心理、生理、教育、放鬆、美感，以及教育；劉泳倫（2003）在基層消防人員之休閒參與、工作壓力與工作滿意度之相關研究中，以彰化縣、雲林縣、嘉義縣及嘉義市基層消防人員為研究對象，透過因素分析得知休閒活動參與的六個因素，參與程度由高至低依次為：大眾媒體與家庭型、戶外型、運動型、社交與休憩型、嗜好型，以及技藝與表演型；朱俶儀（2003）將休閒參與分成娛樂、運動、嗜好閒逸、知識、社交、戶外遊憩、家庭型活動、休憩八個類型共66個題目，針對台北市公立國民中學教師量表研究發現，國中教師較常參加知識、家庭型與休憩型活動，而男教師偏重運動型，女教師則偏重知識與家庭型。

陳世瑜（2004）探討輪班工作人員之休閒參與程度及其休閒心理需求和休閒阻礙間之關係，該研究將休閒類型分類為藝文類、體能類、娛樂類，以及社交類；邱翔蘭（2004）針對高雄市退休老人休閒活動參與與其幸福感作研究，此研究將老人休閒活動主觀的分為：消遣型、嗜好型、健身型、學習型，以及社交型等五種不同休閒活動型態；李美萱（2005）將休閒參與分成知識、藝文、運動保健、休憩、社交五大類型。對各大醫院護理人員採量表調查，該研究結果指出從事休憩型的占分最高，而運動保健型的占分最低，其可能是因為護理人員有輪值日夜的職業性質，故無心力從事運動活動，而選擇以靜態活動為主；或是因為身為醫療體系人員，有其自己休閒的方式而未列其中；陳姿萍（2005）將休閒參與分成大眾媒體、運動、戶外、社交、嗜好、文化等類型，以憲兵司令部職業軍人為對象，其研究結果為參與大眾媒體休閒的得分最高，而參與文化活動休閒的最低。本研究茲將各學者研究之休閒活動參與類型，整理如下（表2-3-3）：

表2-3-3 學者研究休閒活動參與類型彙整表

研究者	年代	對象	休閒參與活動類型
韓惠華	1997	女性勞工	知識與運動型、手工型、戶外遊憩型、家庭閒逸型、社交閒逸型、藝文型等七類。
鄭順璉	2001	大學院校學生	媒體型、文化型、運動型、社交型、戶外型及嗜好型六大類。
李青松	2002	高齡者	一般型、戶外型及社團型等三類。
陳南琦	2003	國（高）中、高職學生	心理型、生理型、教育型、放鬆型、美感型及教育型等六類。
劉泳倫	2003	消防人員	大眾媒體與家庭型、戶外型、運動型、社交與休憩型、嗜好型及技藝與表演型等六類。
朱俶儀	2003	國民中學教師	娛樂型、運動型、嗜好閒逸型、知識型、社交型、戶外遊憩型、家庭型及休憩型等八類。
陳世瑜	2004	輪班工作人員	藝文型、體能型、娛樂型及社交型等四類。
邱翔蘭	2004	退休老人	消遣型、嗜好型、健身型、學習型及社交型等五類。
李美萱	2005	護理人員	知識型、藝文型、運動保健型、休憩型、社交型等五類。
陳姿萍	2005	職業軍人	大眾媒體型、運動型、戶外型、社交型、嗜好型及文化型等六類。

資料來源：本研究整理

五、警察人員的休閒參與

2000年元月開始，政府由公教人員率先實施週休二日的制度，公務人員由原來的一週上班五天半變為一週上班五天，而休閒的時間則由原來的一天半變為二天，休閒時間的增加，更進一步宣示我國已進入「休閒時代」。警察人員身處工作壓力時，會產生心理上、生理上及連帶引發的組織症狀，而透過休閒活動的參與可以減緩工作壓力的擴張，舒緩疲憊及緊張的身心。

國內學者翁萃芳（2002）探討警察人員之次文化及相關因素的研究中，透過問卷調查，以台中市、基隆市、雲林縣、嘉義縣警察局所轄二線二星以下之內、外勤警察人員為研究對象，進行比率抽樣法，其結果發現男性警察人員在自我表現與社交型活動參與頻率高於女性警察人員，且服務年資在休閒參與程度上亦達顯著差異；內勤警察人員在休閒活動參與頻率高於外勤警察人員；就服務年資方面，越資深的警察人員越懂得如何協調安工作與休閒；而婚姻狀態在休閒參與程度上，未婚者參與程度高於已婚者。而周勝芳（2002）在影響警察工作疏離和休閒活動參與因素之研究中，針對台中市警察的工作疏離和休閒活動參與因素進行探討，其結果發現台中市的警察以家庭休閒活動參與頻率最高，其次依次為社交性、消遣性、戶外性、運動性、學習性、服務性，並以從事靜態的休閒活動居多。此外，除工作疏離與其休閒活動參與之間並未達統計顯著標準，其他如不同個人變項、勞動條件和工作特性等對其休閒活動參與均會造成影響。陳葦諭

（2003）針對台北市的基層警察人員做休閒參與對工作壓力關係之研究發現，台北市基層警察具有積極正面的休閒態度，但同時亦具有相當大的休閒阻礙存在。大體而言，台北市基層警察休閒參與的頻率偏低，且偏向靜態、室內的休閒活動。

另林禹良（2003）在基層警察人員休閒阻礙的現況研究中，以立意抽樣方式對全國11個警察單位發出問卷，其研究發現基層警察人員其休閒活動參與項目，基本上以靜態、居家生活為主，前三名依序為：看電視、休息補眠、品茶，此結果顯示基層警察人員休閒活動大多偏向靜態與居家活動。高懿楷（2005）針對基隆市警察局之基層警察人員做研究調查，結果發現男性體能狀況普遍比女性好，女性基層警察人員因體能因素影響，在運動型活動參與頻率比男性基層警察人員低；男性基層警察人員比女性基層警察人員有更多的時間參與運動型活動、社交型活動以及整體休閒參與；未婚者參與藝文活動頻率高於已婚者；無子女、子女滿18歲參與休閒活動頻率、休閒阻礙感受高於子女在17歲以下者。顏銘寬（2006）在探討警察人員參與戶外休閒活動之決定因素中，其結果顯示警察人員之年齡、婚姻狀況、教育程度及工作性質具有顯著差異。黃俊彥（2006）針對台北縣基層警察休閒參與、運動休閒滿意與生活滿意度之間的關係進行探討，其研究結果顯示基層警察休閒參與、運動休閒滿意與生活滿意度之間有顯著的關係；另基層警察的性別和年齡與運動參與之間具有顯著性差異，男性參與程度大於女性，31至40歲員警運動休閒參與的程度大於41至50歲及20至30歲。本研究茲將各學者研究警察人員休閒活動參與之情形，整理如下（表2-3-4）：

表2-3-4 學者研究警察人員休閒活動參與摘要表

研究者	年代	對象	休閒參與
翁萃芳	2002	台中市、基隆市、雲林縣、嘉義縣警察局	男性警察人員在自我表現與社交型活動參與頻率高於女性警察人員，且服務年資在休閒參與程度上亦達顯著差異；內勤警察人員在休閒活動參與頻率上高於外勤警察人員。
周勝芳	2002	台中市警察局	家庭休閒活動參與頻率最高，其次依次為社交性、消遣性、戶外性、運動性、學習性、服務性，並以從事靜態的休閒活動居多。
陳葦諭	2003	台北市基層警察人員	基層警察休閒參與的頻率偏低，且偏向靜態、室內的休閒活動。
林禹良	2003	11個警察單位	以靜態、居家生活為主，前三名依序為：看電視、休息補眠、品茶，休閒活動大多偏向靜態與居家活動。
高懿楷	2005	基隆市基層警察人員	女性基層警察人員在運動型活動參與頻率比男性低；男性比女性有更多的時間參與運動型活動、社交型活動以及整體休閒參與。
顏銘寬	2006	台北縣警察局	警察人員之年齡、婚姻狀況、教育程度及工作性質具有顯著差異。
黃俊彥	2006	台北縣基層警察人員	基層警察休閒參與、運動休閒滿意與生活滿意度之間有顯著的關係。另性別和年齡與運動參與之間具有顯著性差異。

資料來源：本研究整理

第四節 飲酒行為、工作壓力與休閒參與之關係

本節就飲酒行為與工作壓力，以及工作壓力與休閒參與之間的關聯性，分項做探討。

一、飲酒行為與工作壓力

有關工作情境對於工作者飲酒行為影響之研究可說已進行多年，工作環境對於工作者飲酒的動機上有很大的催化作用，而工作特性中的工作壓力更與飲酒有很密切的關係。許多研究（Breslin et al., 1995；Laitinen et al., 2002；Martin et al., 1992）皆指出工作壓力愈大，則勞動者參與飲酒的機會愈高。根據學者研究，警察職司社會治安，面對的是相當複雜的情境，係屬於高壓力的職業（陳明傳，1993），為調適壓力，警察人員相對於較一般人容易產生飲酒行為，似乎是合理的描述。國內楊明仁等四位（1996）的研究指出，在高壓力工作狀態下的工作者，可能出現較高的飲酒量、較頻繁的飲酒次數、較多的飲酒問題及較強烈的飲酒動機；另常處於高壓力狀態者有較低的飲酒行為，但卻易於有飲酒問題的發生，其原因可能是壓力大會導致個人以喝酒來逃避，許多人藉著飲酒來舒解工作所帶來的緊張和不舒服感，甚至飲酒本身就是工作上無法逃避，而成為壓力的一部份，而其結果可能導致更多的壓力，造成惡性循環。

翁萃芳（2003）以四個縣市警察局 1,313 位警察人員的飲酒行為進行研究發現，警察人員飲酒過量情形並不普遍，但飲酒過量主要原因為紓解工作或生活

壓力。吳秀娟（2003）對台灣地區警察人員飲酒行為之實証研究中發現，男性警察人員工作壓力較高，飲酒情境及飲酒行為均較女性警察人員為高；離婚及婚姻狀況不良（如分居）之警察人員，其家庭壓力較大，飲酒行為也較嚴重；服務於刑警隊之警察人員，其工作壓力較大，飲酒行為也最嚴重。回家頻率愈低的警察人員，其家庭及工作壓力愈大，而飲酒情境及飲酒行為也最嚴重。王英傑（2006）以基層員警 1,048 名進行問卷調查研究，其研究結果發現，嘉義縣警察局基層警察人員不同個人特徵（背景因素），除婚姻狀況外，在工作壓力、情緒智力、飲酒行為等變項的知覺，部份呈現顯著差異，而工作壓力、情緒智力與飲酒行為，兩變項之間均具有顯著相關。鄭雅倫（2007），以台東縣八年級學生 2760 人為研究對象，其研究發現，壓力事件愈多，青少年飲酒行為愈多；原住民青少年的飲酒行為較漢人多，是由於壓力事件較漢人多所造成。潘佩君（2008）以台北縣高中職 217 名教官進行問卷調查，其研究結果發現，飲酒動機與各種工作壓力層面之間呈顯著正相關，飲酒動機得分愈高的受試教官，其工作壓力愈大。

綜合以上各學者之研究結果，本研究認為每個人皆有其壓力，不論壓力來自於工作職場、家庭生活或健康因素，飲酒行為與各種壓力層面是呈顯著正相關，亦即個項壓力愈大，飲酒情境及飲酒行為也愈嚴重。

二、工作壓力與休閒參與

Vertovec（1984）研究發現，身體性休閒滿意度愈低，其身體方面壓力愈大；心理性休閒滿意度愈低，其心理方面壓力愈大；心理性、社會性、放鬆性及身體方面的休閒滿意度愈低，其整體壓力愈大。Zayas（1990）以167位廣告公司雇員進行調查及訪談，結果發現休閒滿意度愈高者，其緊張狀況則會較小，反之，休閒滿意度愈低者，其緊張狀況則會較大。而梁文嘉（1996）以導遊及領隊人員之工作壓力、家庭壓力與休閒行為進行研究，其研究結果顯示，工作時所感受之焦慮感愈強烈或離職意願愈高時，所從事之休閒活動時間亦相對增加；在工作時表現極成功、受公司重用而自我肯定感覺愈高時，所從事之休閒活動數目亦隨之增加；當離職意願愈高、工作時焦慮感愈強烈、憂鬱的情況愈少以及家庭中角色扮演失調的問題愈減緩時，其休閒活動時間上的參與會相對增加。賴美娟（1997）以高雄市基層警察工作壓力及休閒活動參與現況調查，其研究結果發現，整體休閒活動參與現況與整體工作壓力呈負相關，即整體休閒活動參與現況程度愈低，整體工作壓力愈大；反之，參與休閒活動愈高，其工作壓力愈小。另在工作壓力與期望休閒需求活動上有正向相關，其表示基層警察在受到時間阻礙及經濟、家庭因素影響，以及休閒參與現況過低而感受工作壓力，其期望能透過較多的休閒活動參與以減輕壓力。

陳葦諭（2003）以台北市外勤基層警察人員進行調查研究，其研究結果顯示休閒參與構面中的「技藝性活動」與工作壓力構面中的「外部性壓力」呈顯著負

相關；休閒參與構面中的「家居性活動」與工作壓力構面中「外部性壓力」呈顯著正相關、與「角色性壓力」則是呈顯著負相關；休閒參與構面中的「娛樂性活動」與工作壓力構面中的「內部性壓力」、「角色性壓力」呈顯著正相關。林英顏（2004）針對台灣及中國大陸地區之企業員工進行問卷調查，其研究結果發現，在控制影響休閒需求的變數後，員工工作投入愈多，有較高的休閒需求；工作壓力愈多，也有較高的休閒需求；工作投入與工作壓力之交互效果對休閒需求有顯著影響效果。台灣地區員工之愈高工作投入與愈低工作壓力之交互效果與休閒之刺激需求間呈現負相關；而中國大陸地區員工之愈高工作投入與愈低工作壓力之交互效果與休閒之刺激需求間並無顯著相關。

陳麗惠（2007）。以花蓮縣空軍某部隊所屬之軍職人員進行問卷調查，其研究結果發現，空軍軍職人員之工作壓力與休閒參與之程度因人口統計變項不同而有顯著差異，其對工作壓力與休閒參與有顯著的負相關，即工作壓力的感受程度愈高，其休閒參與程度愈低。柯政利（2008）調查以彰化縣177所公立國小教師為研究對象，其研究結果發現，國小教師休閒活動參與及工作壓力的現況屬中等偏低程度；國小教師對休閒滿意程度相當高，在中上程度。另國小教師休閒參與和休閒滿意度呈現顯著正相關；國小教師休閒參與和工作壓力呈現顯著負相關；國小教師休閒滿意度和工作壓力呈現顯著負相關。洪建裕（2008）以彰化縣警察局各分局所屬分駐(派出)所員警進行便利取樣，結果發現警察人員不同的個人變項對休閒活動參與、工作壓力與工作態度有顯著之差異；且警察人員休閒活動參與對工作壓力呈正向顯著性影響。

綜合以上各學者之研究結果，本研究認為工作時所感受之壓力感愈強烈，其所從事之休閒活動時間亦相對增加；透過休閒活動參與的確有助於壓力的減低與緩和。

第三章 研究設計與實施

本章分爲五節，第一節爲研究方法，第二節爲研究架構與流程，第三節爲信、效度的建立，第四節爲研究倫理。

第一節 研究方法

在警察工作的網絡中，飲酒似已不再只是警察人員個人生活及社交行爲，且日益擴及其工作職場，形成另一種與傳統習慣有所不同的飲酒文化，飲酒與工作結合，確具有某些工具性功能。質性研究方法採用，可以瞭解基層員警與管理階層，對於飲酒行爲的動機與價值觀；透過訪談、分析，可以找出正向的飲酒行爲。本研究以「文獻資料分析法」搜集所需的相關文獻資料，確立研究課題與研究問題，再以「質性訪談法」瞭解台東縣警察人員飲酒行爲動機與目的，找出正向飲酒行爲與作法。

一、文獻分析法

文獻資料分析法，是經由文獻資料進行研究的方法。此方法爲間接研究的方法，系統而客觀的界定、評鑑，並綜括證明的方式，主要在解釋某特定時間某現象的狀態，或在某段期間該現象的發展情形，以確定過去事件的確實性和結論，可以幫忙研究者瞭解與研究主題相關的過去，並洞察現在及推測將來（葉志誠、葉立誠，2003）。本文以研究警察人員的飲酒行爲爲主，工作壓力與休閒參與爲輔，並蒐集國內有關期刊、書籍、博碩士論文、網站等文獻進行探討。首先確定研究問題與建立明確且供檢驗的假設，隨後依據擬定之文獻摘錄計畫，逐次蒐集文獻資料，最後予以彙整歸納及分析，作爲本研究之整體理論基礎架構，界定問題範圍及定義。

二、質性訪談

質性訪談是利用各種調查訪問方式進行調查，也是蒐集受訪者的社會經濟背景、態度、意見、動機與行爲的有效方法。研究者運用口語敘述的形式，針對特定對象蒐集與研究有關的資料，以便於對研究的對象或行動有全面的瞭解。訪談過程中，研究者必須創造出一種自然的情境，讓受訪者在一種被尊重與平等的互動關係中，進行雙相式的溝通與對話；而研究者必須本著開放的態度與彈性的原則，讓受訪者能針對研究議題，充分表達自己的看法、意見與感受（潘淑滿，2003）。而質性研究法最重要的資料來源就是訪談，且訪談的目

的是去接近受訪者的觀照取向，設法從受訪者的口中找到一些研究者無法直接觀察到的事件與看法。學者 Patton 將訪談分為下列三種類型（吳芝儀、李奉儒譯，1995）：

- （一）非正式的會談訪談（informal conversational interview）：完全取決於互動的自然流程中問題自發性之訪談，訪談的發生為一持續參與觀察實地工作的部分。
- （二）一般性訪談導引法（general interview guide approach）：事先將訪談所包括的議題及內容，與每位受訪者共同探討，並以提綱挈領的方式設計成訪談大綱。
- （三）標準化開放式訪談（standardized open-ended interview）：訪談前事先謹慎斟酌決定訪談內容與組織問題，意圖讓每位受訪者歷經相同求程序，並以同樣字組的相同問題加以詢問每一位受訪者。

本研究問題內涵涉及受訪者內心的感受，為能蒐集研究主題更為深入的資料，本文將針對選定的受訪者進行標準化開放式訪談，經由預先的綱要規劃，以電子郵件訪答的方式，獲取必要的資料，經由蒐集、彙整、分析，期能更深入獲取警察人員飲酒行為相關資料，並找出正向飲酒行為。

三、訪談對象

本文是以臺東縣警察局具有警察官職務之警察人員為研究主體，訪談對象的選取主要是透過分層立意抽樣的方式，依研究者自己的研究目的及對母群體的瞭解來選取樣本。而就研究者對本研究議題的瞭解，選定平日有參與休閒活動及社交應酬，且敢表達真實、具有分析能力及見解的受訪者 20 人，實施「結構式」質化訪談，以蒐集資料，探求事實所在。本局依階級位階區分為警正四階 865 人（一線三星、一線四星）、警正三階 148 人（二線一星、二線二星）、警正二階 40 人（二線三星以上）等三層，然本文的訪談對象，依位階配階比例，選取警正二階以上 2 人、警正三階 6 人，警正四階 12 人為主要訪談對象。

在本研究 20 位受訪者中，目前在內勤單位（警察局、分局）服務者有 7 位、服務於外勤單位（分駐、派出所、直屬隊）者有 13 位；從警年資最高者 28 年（OU08）、27 年（OU07）次之、最低者 13 年（IU05），平均從警年資 22 年；而年齡以 50 歲（IU01）最長、48 歲（OU07 及 OU08）次之、年齡最輕 37 歲（IU05），平均年齡 43 歲；依上述受訪者的年齡、從警年資及服務單位，可以瞭解這 20 位受訪者皆屬資深的警察工作者，累積豐富的實務經驗及工作歷練，其訪談的結果，應深具其信度。本文茲將受訪者代碼、年齡及從警年資、職務配階及服務單位以表 3-1-1 示之：

表3-1-1 受訪者代碼、年齡、從警年資、職務配階及服務單位對照表

受訪者代碼	年齡及從警年資		目前職務配階		服務單位	
	年齡	從警年資	職務	配階	內勤	外勤
IU01	50	25	課長	二線三星	警察局	
IU02	44	20	副分局長	二線三星	分局	
IU03	39	16	股長	二線二星	警察局	
IU04	43	21	組長	二線二星	警察局	
IU05	37	13	組長	二線二星	分局	
IU06	45	23	組長	二線二星	分局	
OU07	48	27	所長	二線一星		派出所
OU08	48	28	所長	二線二星		派出所
OD09	47	26	小隊長	一線四星		直屬隊
OD10	45	24	所長	一線四星		派出所
OD11	41	21	副所長	一線三星		分駐所
OD12	45	25	警員	一線三星		派出所
OD13	46	23	警員	一線三星		派出所
OD14	40	21	警員	一線三星		直屬隊
ID15	38	19	警員	一線三星	分局	
OD16	43	23	警員	一線三星		派出所
OD17	40	20	警員	一線三星		派出所
OD18	42	22	警員	一線三星		派出所
OD19	43	20	警員	一線三星		派出所
OD20	41	22	警員	一線三星		派出所

資料來源：研究者整理

第二節 研究架構與流程

一、研究架構

本研究依據研究動機、研究目的，經由文獻探討並參考各種理論，對以往相關之理論加以整理、分析，並針對欲探討的內容，提出本文之研究架構（如圖 3-2-1）。

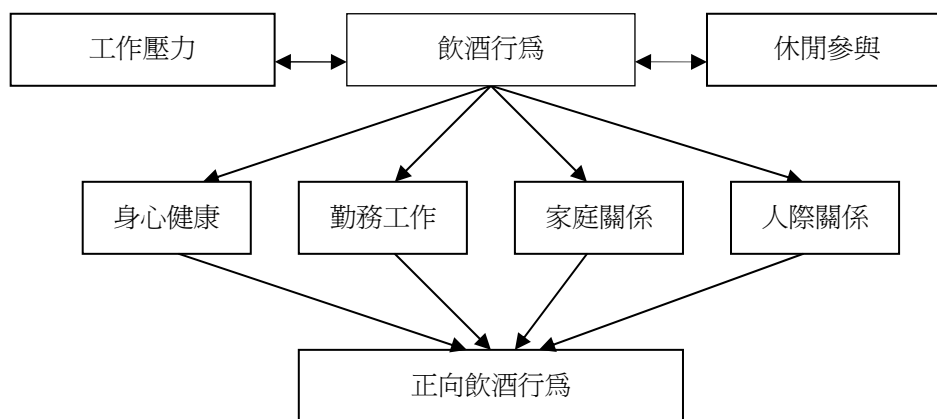


圖 3-2-1 研究架構

二、研究流程

（一）研究主題的選定

基於研究者個人的興趣及找出基層警察人員正向飲酒行為，依研究的動機及目的，決定研究的對象、範圍，對研究主題進行評估，以便進行相關實證研究，發現其中之事實真象，作為推行警察人員正向飲酒行為之參考。

（二）蒐集相關資料與文獻

針對研究主題所要探討的問題，蒐集國內外相關文獻資料，如書籍、期刊、博碩士論文、網站及報導刊物等。

（三）文獻探討

針對所蒐集之文獻資料，做進一步閱讀與分析，找出具有價值性的文章及相關研究，作為本研究之參考。

（四）設計訪談大綱

依據目的取樣，界定訪談對象，以結構式訪談訂定訪談大綱，再以電子郵件傳送各受訪者，並對於研究之信度事先規劃以確保研究品質。

（五）資料整理與分析

訪談結束後，依據訪談內容，進行訪談稿分析整理，建構有系統、有組織的完整報告。

（六）結論與建議

將訪談結果經由分析比對，做出結論與建議，完成整個研究。

本研究以文獻資料分析法及標準化開放式訪談為主，依據前述的研究步驟，將研究流程整理後以圖3-2-2示之。

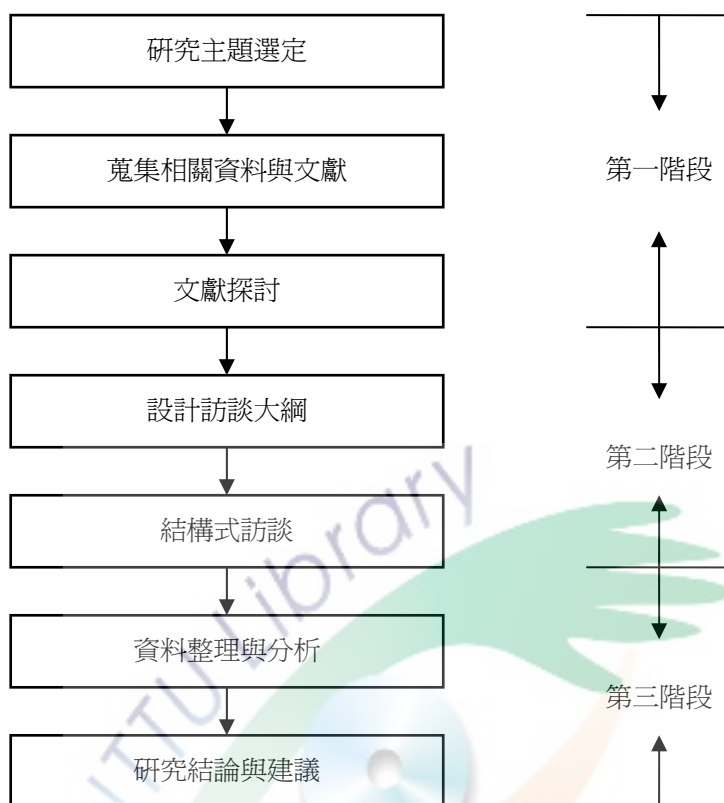


圖 3-2-2 研究流程

第三節 信、效度的建立

爲了確使研究者的詮釋分析，更能貼近研究參與者的真實生活經驗與習慣，避免研究者長期接觸警察工作，因為對警察人、事的熟悉，而造成主觀性的影響，導致研究的偏差，爲期增加研究的信度與效度，本研究以下述方法來檢驗及確定資料內容的可信度與真實性。

一、信度

所謂信度，是指一個指標的可信賴與一致性程度，亦即每次測量相同的事物都能得到相同的結果。本研究爲提升信度，具體做法如下：

（一）時刻提醒自己保持理性、客觀的立場，訪答過程以誠懇的態度，並以平

實易懂的語言描述，讓受訪者願意暢所欲言以及保證受訪者的隱私權，摒除受訪者階級之壓力及內心的緊張心理，使研究參與者能在自然真誠的訪答中，分享深入而有意義的資料。

- (二) 蒐集訪談回復卷，真實而公正的反應不同的觀點及意見，並請同儕協助確認訪談內容有無錯漏。再將訪談逐字稿分別讓受訪者再確認，就資料的內容及所提之經驗想法予以修正，增加資料真實的呈現。

二、效度

所謂效度，是指一個指標實際掌握到與研究主題相吻合的程度。本研究為提升效度，具體做法如下：

- (一) 藉由書籍、文章、文獻資料、相關網站的蒐集與驗證，確立本研究探討警察人員飲酒行為之現實面。
- (二) 密切與指導教授討論，並閱讀相關書籍來增加訪談技巧，以求研究的完整性與正向性。
- (三) 為確保資料的真實性，研究者在訪談後，由受訪資料中找出疑問，再次連繫受訪者予以補正。

第四節 研究倫理

為了增進與訪談對象之間的互動，並且欲取得其信任，研究者在與訪談對象接觸前，均會向受訪者清楚說明接受訪談之目的，經初步取得其口頭上的同意，將訪談內容以電子郵件傳送受訪對象，並再清楚說明研究目的、資料蒐集的方法等，另會向受訪者承諾個案之基本資料及訪談內容絕對安全保密，僅供學術研究之用，不會對其個人權益造成任何不良影響，使研究在完全尊重受訪者意願之情況下進行，主要係在取得其信任與合作，並期受訪者能降低心防，對於己身的經驗儘量提供予研究者參考。此外，在訪談過程中，難免受訪者會對某些問題語多保留，但是我們仍然尊重受訪者之權利，除了儘可能與其溝通外，當然也須顧及研究倫理。

第四章 研究結果與分析

本章分為五節，第一節為警察人員與飲酒行為，第二節為警察人員與工作壓力，第三節為警察人員休閒活動之現況，第四節為飲酒行為、工作壓力與休閒參與之關係，第五節為警察人員正向飲酒行為。

第一節 警察人員與飲酒行為

一、飲酒時段與情境

（一）飲酒時段

與一般公務員不同之處，警察人員職司社會治安工作，是配槍的公務員，屬高危險的工作者，對於喝酒的時間是否恰當，仍存有許多考量。研究發現，以整體分析：在輪休或休假時喝酒解壓的員警居多（65%），認為在下班或下勤務之後會想應酬或想喝酒解壓的員警較少（15%），另有 20%的受訪者飲酒時間則沒有顧慮，不論是夜間下（班）勤務或是輪休、休假，隨性之所致而飲酒（如圖 4-1-1）。

IU01：「休假日或晚上。」

IU02：「夜間下班時。」

IU06：「最常飲酒的時間為輪休或休假時。」

OD12：「通常是休假日才會喝啦，平常要上班值勤，長官也會查勤也不敢喝啦」

OD17：「下勤務以後或輪休、休假時。」

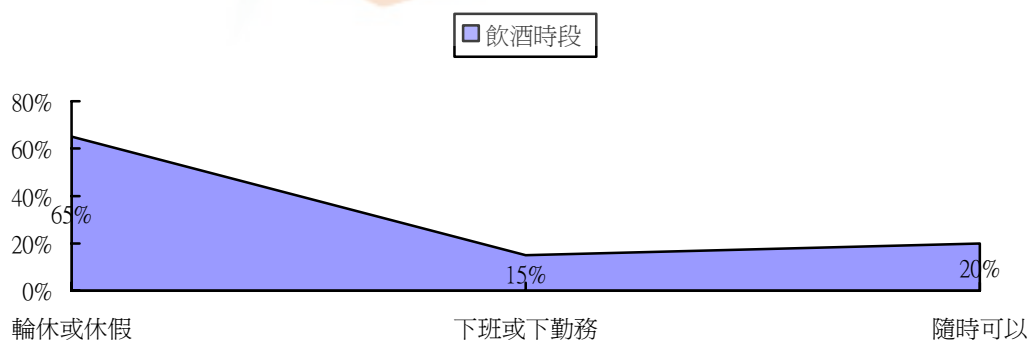


圖 4-1-1 飲酒時段整體分析圖

再以勤務方式及職務配階做個項分析，認為在下班或下勤務之後飲酒者佔 35%，其中內勤人員 42%、外勤人員 30%，位階較高者 37%、位階較低者 33%；在輪休或休假時飲酒者佔 85%，其中內勤 71%、外勤 92%，位階較高者 75%、位階較低者 84%（如圖 4-1-2）。

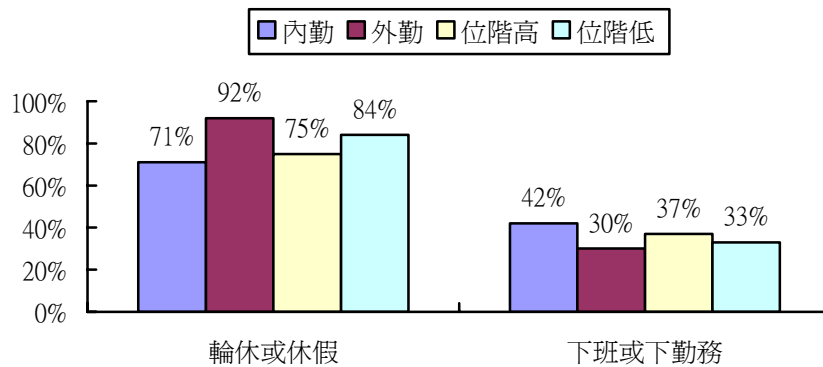


圖 4-1-2 飲酒時段個項分析圖

依訪談結果分析顯示，整體上大部分的員警選擇在輪休或休假時飲酒應酬，會比較盡興而且沒有顧慮；另依受訪者職務配階及勤務方式分析顯示，位階較高與內勤人員因沒有輪服勤務之壓力，飲酒時段較不受拘束；而位階較低與基層外勤人員會因隔天要擔服勤務，心理會害怕影響勤務或督導人員查勤，在飲酒時段上就有所顧忌，而選擇輪休或休假時飲酒。

（二）飲酒情境

飲酒情境因人而異，因每個人在工作職場中，產生工作、環境、家庭等壓力，而個人解壓方式也因個性、興趣之不同而有所差異。警察人員以飲酒做為紓解壓力的因應之道，其飲酒程度因當下情緒的高低起伏而有所不同。研究發現，有 75%受訪者認為輪休或休假時因為沒有勤務負擔與公務之壓力，加上情緒的抒發而大量飲酒；另有 20%受訪者認為，在下班或下勤務後，會因當日勤務之繁重或心情不悅而飲酒；飲酒時，也會因為燈光好、氣氛佳、人又合之因素更大量飲酒。還有 5%受訪者則認為，下班或下勤務後或輪休時都可以大量飲酒，並沒有限制（如圖 4-1-3）。

IU06：「輪休、休假時，因為不受勤務及公務影響，可以心無旁務開懷暢飲。」

OD12：「休假日時約了好友，比較知心的、有話說的，加上該日心情好或心情超爛，就會抒發情緒大量大量的喝囉。」

OD13：「輪休、休假時，因無勤務上的負擔感覺比較愉快。」

OD20：「輪休或休假時會飲酒但不會大量飲酒。」

IU02：「下班（勤務）後。義氣用事情況下、心情低落情況下、心情處於極端亢奮情況下。」

IU04：「夜間下班後，燈光好、氣氛佳、人又合、心情愉快時。」

OD09：「下勤務後與同事飲酒或心情不好時。」

OD14：「下班以後及輪休。」

OD17：「同事、親、朋等之生日或特殊節慶等。」

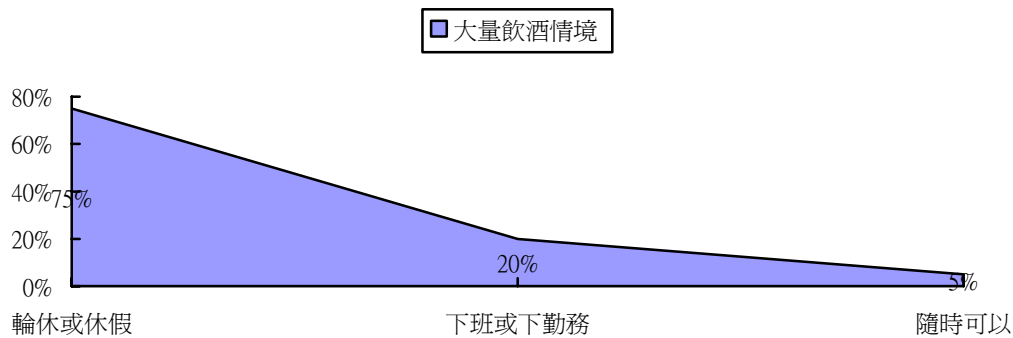


圖 4-1-3 飲酒情境分析圖

再以勤務方式及職務配階做個項分析，認為在輪休或休假時會大量飲酒者佔 75%，其中內勤 71%、外勤 84%，位階較高者 75%、位階較低者 83%；而認為在下班或下勤務之後會大量飲酒者佔 25%，其中內勤 28%、外勤 23%，位階較高者 25%、位階較低者 25%（如圖 4-1-4）。

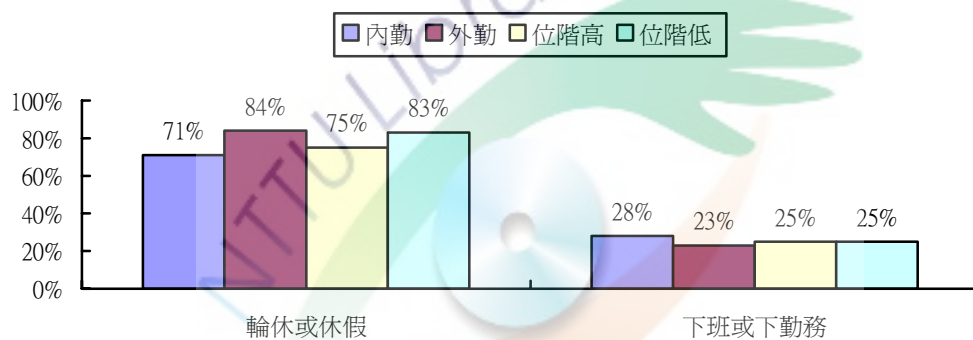


圖 4-1-4 飲酒情境個項分析圖

以上依訪談結果顯示，大部分的員警選擇在輪休或休假時飲酒，因不受勤務或公務的影響，可以心無旁務開懷暢飲；再依職務配階及勤務方式分析，警察人員位階的高或低、擔服內或外勤務與飲酒量的多寡無差異性。

二、飲酒量與頻率

警察人員在一般民眾刻板印象中，屬較多飲酒機會且飲酒量較大之族群。不論是與轄民交際應酬或是同事、朋友餐敘，在所有受訪者中，每個月飲酒頻率以 10 次者（OD09、OD13）為最多，8 次者（IU02、OD17、OD19）次之，1 次者（IU01、IU05）最少，平均每一位受訪者每個月飲酒頻率為 4.9 次；另在所有受訪者中，每月每次的飲酒量（酒精濃度換算成啤酒），以啤酒 10 瓶者（OU07）為最多，啤酒 8 瓶者（OD10）次之，啤酒 3 瓶者（IU01、IU03、IU05、IU06、OU08、OD14、OD18、OD20）最少，平均每位受訪者每次的飲酒量是 4.6

瓶。再以勤務方式做統計分析，擔服外勤勤務員警每月飲酒次數較多，其平均次數 5.3 比擔服內勤勤務員警之平均次數 4.1 多出 1.2 次；而擔服內勤勤務員警每次的飲酒量較少，其每次平均飲酒量 3.5 瓶比擔服外勤勤務員警平均量 5.1 瓶少 1.6 瓶；再以職務位階做統計分析，位階較高員警每月飲酒平均次數 3.6 次，比位階較低員警平均次數 5.7 次少 2.1 次，位階較高員警每次平均飲酒量 4.1 瓶，比位階較低員警每次平均飲酒量 4.9 瓶少 0.8 瓶（如圖 4-1-5）。

綜合上述統計分析得知，就飲酒頻率言，台東縣警察人員每個月飲酒的次數約 5 次，飲酒次數 4 次以下者佔 60%，顯示其飲酒頻率不高；就飲酒量而言，台東縣警察人員每次飲酒量約啤酒 4.5 瓶，4 瓶以下者佔 60%，顯示其飲酒量亦不多。再就職務位階及勤務方式做分析顯示，位階較低與擔服外勤勤務人員每個月飲酒頻率比位階較高與擔服內勤勤務人員多；位階較高與擔服內勤勤務人員每次飲酒量比位階較低與擔服外勤勤務人員比小。

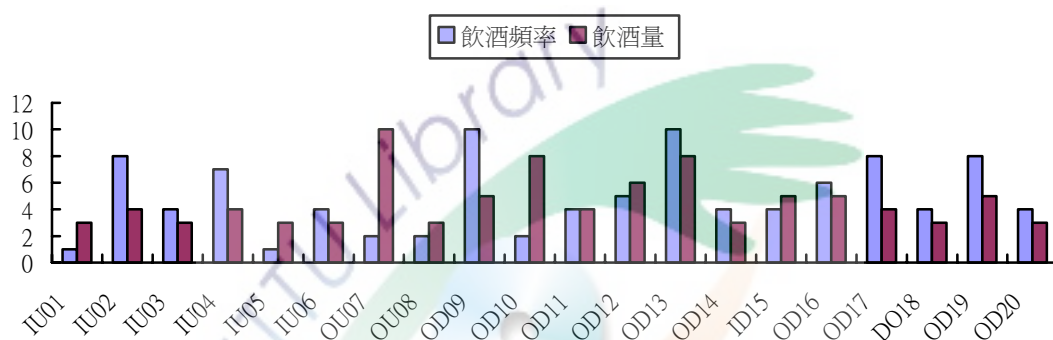


圖 4-1-5 飲酒量與頻率分析圖

三、飲酒對象與場所

（一）飲酒對象

因具執法的特性，更是帶槍的公務員，使得社會大眾對警察人員產生高度的期許，而警察人員是屬於工作情境中飲酒比率較多且應酬較高之族群，除了與公部門或鄉里民代的應酬外，飲酒的對象不外乎「同事」「朋友」及「家人」。研究結果發現，受訪者認為飲酒對象為「同事」「朋友」及「家人」佔 25%，認為「同事」或「朋友」佔 45%，「朋友」及「家人」佔 10%，「同事」及「家人」佔 5%，單指「同事」佔 10%，「朋友」佔 5%。

IU06：「最常聚在一起飲酒的對象是應該是同事或朋友家人。」

OD11：「同事、朋友、家人(祖母、母親、妻子及妹妹)。」

OD12：「同事居多，因為接觸的事物雷同，喝酒聊天起來同仁較能接受，也較能提供出意見做為參考。」

以「同事」「朋友」及「家人」三類型對象做個項分析，結果顯示台東縣警察人員共飲對象以同事最多(佔 85%)，朋友居次(佔 80%)，家人第三(40%)；

另發現警察人員的飲酒對象與職務配階及勤務方式並無關聯性（如圖 4-1-6）。

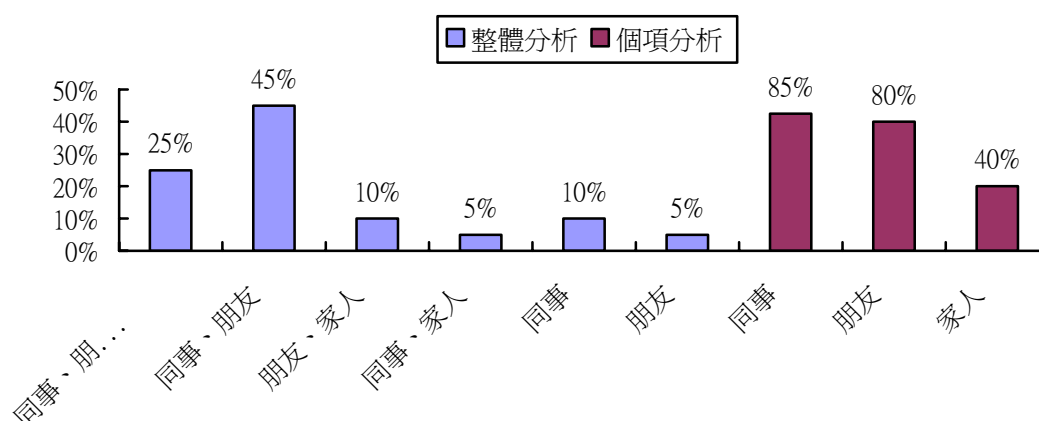


圖 4-1-6 飲酒對象分析圖

（二）飲酒場所

在現今資訊發達，民眾處處以放大鏡審視社會的民主時代，警察人員除了慎選飲酒的對象以外，對於飲酒的場所，也處處受到限制。在所有受訪者中，認為飲酒的場所為「餐廳」者佔 10%，「小吃部」佔 10%，「自己家」佔 15%，回答「餐廳」及「自己家」佔 20%，「小吃部」及「自己家」佔 30%，「餐廳」及「小吃部」5%，另回答「餐廳」、「小吃部」、「自己家」佔 10%。再以這三類場所做個項分析，認為在自己或朋友家中飲酒較安全佔 70%最多；選擇在小吃部飲酒者佔 55%次之，選擇在餐廳飲酒者佔 40%最少（如圖 4-1-7）。

IU01：「家庭庭院榕樹下。」

IU02：「一為宿舍區，二為小吃部或餐廳。」

IU06：「餐廳、同事家或自己家。」

OD12：「幾乎都有啦，你也知道麻，警察喝酒也怕民眾閒話麻，大都會找些固定的場所或店家較為熟識的，才不會出問題。」

研究顯示台東縣警察人員因城鄉與組織文化之不同，最常去飲酒的場所為「自己家」；再以「餐廳」及「小吃部」做個項分析，發現位階較高且擔任內勤者，或許因為薪資及邀請的對象層級較高，故飲酒場所選擇「餐廳」的比例也較高；相對地，位階較低且擔任外勤者，或許因為薪資較低且邀請的對象大都為基層同儕，故飲酒場所選擇「小吃部」的比例較高。

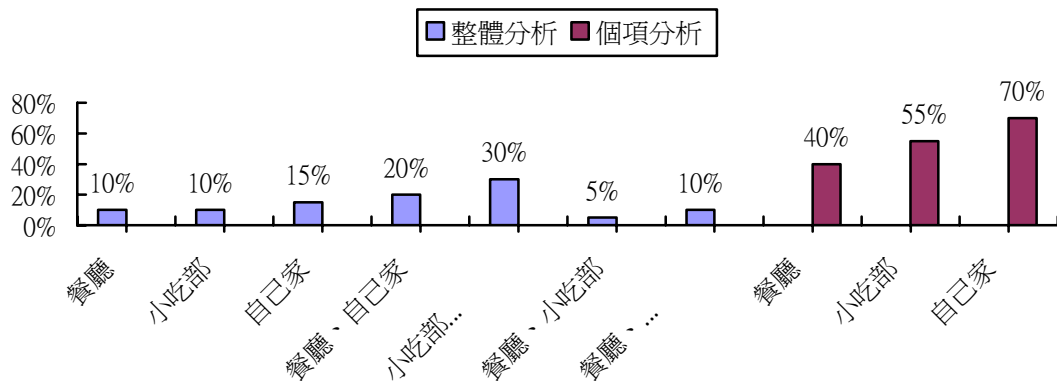


圖 4-1-7 飲酒場所分析圖

四、飲酒與健康

根據醫學研究，禁酒者的健康反而不如適度飲酒的人。本研究在實施訪談時，並未加註「以適度的飲酒為前提」，其得到之結果發現，有 90%受訪者認為飲酒會影響健康，10%受訪者則認為飲酒不會影響健康。

OU07：「喝過量時會。」

OD11：「嗨過頭，雄雄無法自己，隔天又要懺悔一整天。」

OD12：「飲酒所造成身體機能上之傷害是必然的，大家都知道，但是又有多少人能抗拒它的誘惑呢？只到年紀漸漸成長，才感覺身體機能狀況每況愈下。」

OD17：「會有一定的影響。」

OD19：「尚未有多大影響。」

經研究顯示，大多數台東縣警察人員認為飲酒是會影響健康的；惟本研究認為，飲酒是否過量才是決定飲酒影響健康的主要因素。

五、飲酒與勤務

警察人員在社會上扮演保護者、協助者，調解者、法律執行者、使用致命武力者等角色，民眾對警察有超標準的工作與情感要求，警察人員執行勤務的正向性，攸關民眾之權益。研究發現有 70%受訪者認為飲酒不會擔誤警察勤務之執行，在這些受訪者中，有 69%是外勤勤務執行者，內勤勤務人員佔有 71%；職務位階較高者有 62%，位階較低者有 75%。而認為會擔誤警察勤務之執行的受訪者佔 30%，其中內勤人員佔 42%、外勤人員佔 23%，位階較高者佔 37%、位階較低者佔 25%（如圖 4-1-8）。

IU01：「儘量排除影響勤務時段飲酒。」

OD09：「偶爾有。」

OD10：「過量會。」

OD11：「不會，只有在輪休、休假時才會想喝酒。」

OD12：「若是在休假日，不在上班或勤務執行時段內飲酒，應該不會造成勤務執行之困擾。」

OD13：「如果超出本身可以承受的量，是會擔誤勤務執行。」

依上述訪談結果顯示，大多數台東縣警察人員都認為適量的飲酒行為並不會影響警察勤務之執行；且飲酒對於勤務執行，不因職務位階與勤務方式之不同而有所差異。

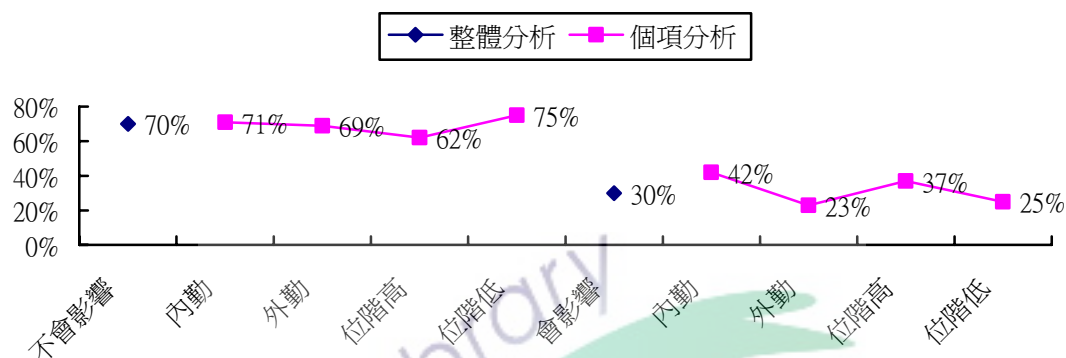


圖 4-1-8 飲酒與勤務執行分析圖

六、飲酒與人際社交關係

外勤警察工作，在警察體系中是牽涉最多人際互動的工作職場，層層疊疊不同類型組織所構成的勤務場域，交錯著無數的人和人、組織和組織間的溝通和協調。在飲酒不過量的前提下，飲酒應該可以拉近彼此的距離，對人際關係或其他事務上會有幫助，但是如果飲酒過量，話說多了也會得到反效果。本研究發現，有 90% 的受訪者認為飲酒行為對工作職場上的人際社交關係或是處理事務有幫助，10% 的受訪者則認為沒有幫助，而這些受訪者中，都是內勤人員。

OU07：「某個程度來說是有幫助。」

OD10：「會促進家庭與人際關係的和諧。」

OD12：「在飲酒當中似乎能拉近彼此間的距離，志同道合好像彼此不再陌生，平時有些話不敢講的，喝了些酒後，膽子也大了，一股腦兒全說了出來，真是暢快無比。但是話講多了也有凸槌的時候。」

OD13：「因藉由飲酒聚會中，處理人際社交或事務會比較緩和開啟口來也比較不生澀。」

OD14：「飲酒作樂時可拉近彼此的距離，對人際關係或其他事務上也有幫助。」

OD16：「曾有一邊與同事飲酒一邊討論業務，有時會有意想不到的收穫。」

由上述的訪談結果得知，大多數台東縣的警察人員都認為，適量的飲酒行

為對警察人員人際社交關係或處理事務上，是非常有幫助的；而少數回答沒有幫助的受訪者，可能是長期很少與轄內民眾接觸之因素。

然警察人員因為平常生活上、工作上的不順心，或對周遭人事物的不滿，藉酒宣洩、抒發壓抑於內心已久的情緒，似乎是合理的解釋。適量的飲酒應該可以增進與家人或同事、朋友間的互動關係，但飲酒過量常會想不起說過話或做過的事，得罪人而不自知；研究發現有 50%受訪者強調適量飲酒不會影響與家人或同事、朋友間的互動關係，其中外勤人員佔 75%、內勤人員佔 14%，位階高者佔 25%、位階低者佔 66%。另有 50%受訪者則認為飲酒會影響與家人或同事、朋友間的互動關係，其中外勤人員佔 30%、內勤人員佔 85%，位階高者佔 75%、位階低者佔 33%（如圖 4-1-9）。

IU01：「可以影響與同事、朋友間的互動關係（同事、朋友間之心事比較容易於飲酒中不經意中說出），與家人（家人不飲酒）則否。」

IU03：「是，影響與家人相處時間。」

IU04：「會影響與家人的互動關係。」

IU06：「飲酒時可以紓發一些情緒，也可縮短與同事、朋友間之距離。」

OU07：「會影響與家人間的互動關係。」

OD10：「過量時會負面的。」

OD11：「適量的飲酒確實可以增進與家人或同事、朋友間的互動關係。舉自己的例子：經常長因時間的執勤較少返家或過問家中的大小事情，造成太太的不諒解而有怨言，而自己也因工作的關係，將脾氣發洩在自己最親的人身上，造成夫妻間的誤解和嫌隙，這時我會找個時間、地點，約太太喝點小酒，雙方心平氣和、開誠佈公的說出自己心中的不滿或怨言，讓雙方都知道對方心裡的不悅之處，釋出憋在心中的氣，對夫妻間的相處，會有意想不到的效果，但唯一的前提是，說過的事雙方都不能再重提。但飲酒過量常會想不起說過話或做過的事，得罪人而不自知。」

OD12：「飲酒過量是會造成家庭上的壓力與負擔，但也能增進同事與朋友之間的互動，酒宴過後彼此間的感情似乎增進不少。」

OD13：「如果過量有時會影響彼此間的互動，但適量是可以促進彼此間的互動（因偶而聚會中，朋友或同事中會互吐人際上或工作中一些不如意，或抒發情緒，也可藉此聚會中互相開導而感到釋懷）。」

OD16：「有聯絡情誼之作用。」

由上述訪談結果得知，台東縣警察人員飲酒行為對家人或同事、朋友間的互動關係有相對看法。認為飲酒行為不會影響家人或同事、朋友間的互動關係的受訪者，以外勤人員且位階較低者佔多數；而認為飲酒行為會影響家人或同事、朋友間的互動關係的受訪者，以內勤人員且位階較高者佔多數。顯示外勤人員因工作時間不固定又有警轄區，交際應酬相較內勤人員多，且家人也較習慣這類人際互動關係。

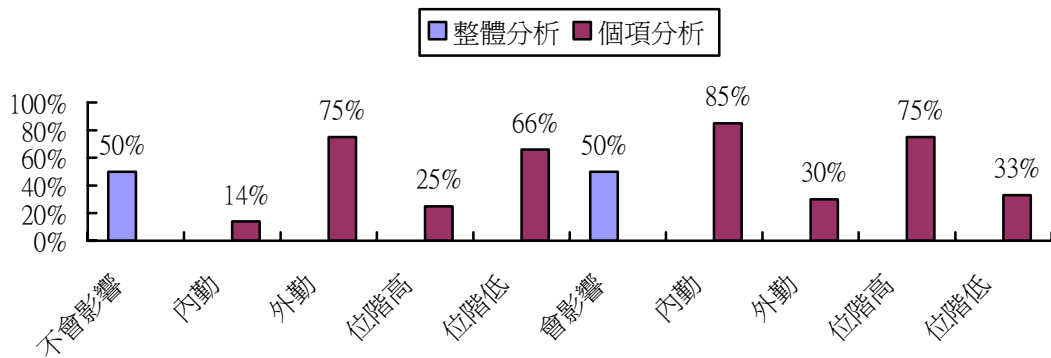


圖 4-1-9 飲酒與家人或同事、朋友間互動關係分析圖

七、正向的飲酒行為

飲酒的價值在能廣結善緣、累積人脈、拓展個人及工作網路、獲取資源，而飲酒行為亦可成為警察人員建立人脈及推動工作的手段。研究結果發現，有90%受訪者認為飲酒行為對其個人生活或工作具有其正向的功能；其中認為飲酒「可以紓解工作壓力、增進身心健康、促進家庭與人際關係的和諧」佔10%，認為「可以紓解工作壓力、促進家庭與人際關係的和諧」佔50%，認為「可以紓解工作壓力」佔15%，另認為「促進人際關係的和諧」佔15%（如圖4-1-10）。

IU01：「紓解工作壓力、促進家庭與人際關係的和諧。」

IU03：「正向，紓解工作壓力。」

IU04：「正向的功能。紓解工作壓力、增進人際關係。」

IU05：「紓解工作壓力。」

IU06：「正向功能。紓解工作壓力促進家庭與人際關係的和諧。」

OU07：「是正向的功能。可紓解工作壓力、增進身心健康、促進家庭與人際關係的和諧。」

OU08：「飲酒對我個人而言有正向的可以紓解壓力及促進人際關係。」

OD09：「正向的功能。紓解工作壓力與人際關係的和諧。」

OD10：「正向的功能。促進家庭與人際關係的和諧。」

OD11：「正向的功能。紓解工作壓力、促進家庭與人際關係的和諧。」

OD12：「我個人覺得飲酒行為對我在生活或是工作上，是正向的功能，喝酒本是件快樂的事，喝酒能調適心情、紓解壓力，本是件好事，但不要喝過量、喝過頭了，而造成負面傷害如酒後駕車、酒後誤勤、家庭失和等那就得不償失了。」

OD13：「正向的功能為促進與人際關係的和諧及適當紓解壓力。」

OD14：「正向的功能，紓解工作壓力、促進朋友與同事之間的關係與和諧。」

ID15：「正向的功能。紓解工作壓力、促進人際關係的和諧。」

OD16：「正面。紓解工作壓力、增進人際關係的和諧。」

OD17:「正向的功能。紓解工作壓力、增進身心健康、促進家庭與人際關係的和諧。」

OD19:「正向功能。紓解工作壓力與人際關係。」

OD20:「正向功能。可以促進家庭與人際關係的和諧。」

而有10%受訪者認為飲酒對警察人員具有其正向功能，如紓解工作壓力或促進人際關係的和諧，但亦有負面影響，如酒後駕車等。

IU02:「有正向功能（紓解工作壓力、促進人際關係的和諧）亦有負面影響（如酒後駕車）。」

OD18:「正負參半，只要適量控制得宜。」

綜合上述訪談結果得知，警察人員的飲酒行為對紓解工作壓力及促進家庭與人際關係的和諧等，確具有其正向的功能；而負面的影響因素是在於飲酒過量。

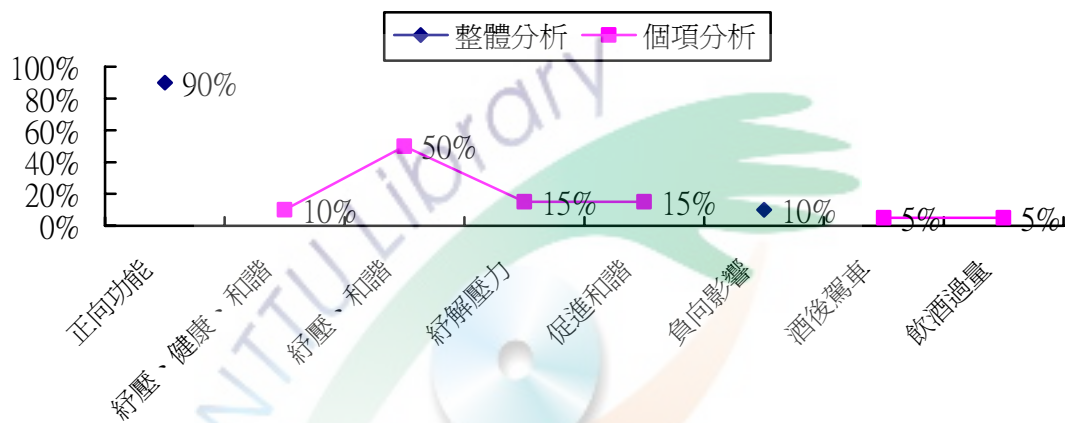


圖 4-1-10 飲酒正向功能與負面影響分析圖

第二節 警察人員與工作壓力

一、服務單位與工作壓力

每位受訪者依自己所曾服務過的單位做陳述，在所有受訪者中，目前服務於警察局或分局單位屬內勤者佔 35%，其中位階較高者佔 85%。其研究結果發現，受訪者屬內勤者之工作壓力約有「績效」、「業務繁雜」、「民代關說」、「長官不合理的調動」等四項。

IU01:「戶口課，部屬調動太快必須教導，工作被動績效不佳，受上層指責。」

IU02:「公關室。公關業務包含新聞、媒體及縣政府、縣議會議員之連繫事宜，記者、議員關心事項多數在他單位處理之時均已完成必要之程序，充其量僅可以了解處理過程，再詳加予以委婉說明，部分無法得到認同，工作無成就感；另須維持與記者、議員之良好互動，時而應酬，部分應酬有

時亦成為壓力來源之一。」

ID15：「臺東縣警察局關山分局第三組；因為臨時交辦事項工作太多，而且其中有些工作事項無法立即完成，需要各分駐(派出)所員警協助，而外勤員警業務繁多，交辦事項無法在時間內完成，而延誤公文之時效，造成業務推展上之困難。」

另目前服務於警察局直屬隊或分駐(派出)所單位屬外勤者佔 65%，位階較高者佔 15%，研究結果發現外勤的工作壓力約有「刑案績效」、「協助事項繁重」、「社會民眾不支持」、「專案太多」、「工作時間太長且不固定」、「調動頻繁」等七項。

OU07：「目前所服務的寶桑派出所是讓我最有工作壓力。因為金融機構最多，搶案機率高。」

OU08：「派出所為警察職場的末端單位，所有上級的勤、業務要求均要派出所單位執行，且長官的要求只要提出，只有達成任務，毫無轉圜空間，且不論是否合理，在所要求方內容，交通、刑案、戶口等績效的競賽或是犯罪的預防，不能讓其發生但又要有績效，發生太多被罵，績效太差被罵，另警察工作要干預、取締又要講求服務態度，在刑案執法時面對犯罪者要談態度、交通告發時亦要談態度，這是派出所單位的難處，因二者互相矛盾，當面對犯罪者被逮捕、違規者被取締者警察又要以良好的態度面對是很難的且只要有相關人士提出檢舉，不論對錯皆先被冠上疑問再調查，造成內心很大的不舒服及不良感受。」

OD09：「刑警大隊的績效壓力最重。」

OD10：「台東分局績效壓力。」

OD11：「卑南分駐所。單位內人員少，勤務時間長，勤區調動頻繁，致所內同仁與轄區民眾互動較少，經常因在執行干涉、勸導、取締過程中，引發民怨及造成對警察的不信任感。」

OD12：「為台東分局中興派出所，因該所為分局首席派出所，位於分局樓下，樓上長官進出頻繁，且位於市中心，民眾報案之頻率特多，相同須處理(受理)之案件也多，也因為首席派出所與其他所競爭的績效壓力也特別來的大。」

OD13：「台東分局中興派出所。民眾過度期待、協助事項多而繁。」

OD14：「都蘭派出所。因為行政單位的工作太繁雜。」

OD17：「行政派出所。第一線面對百姓，形樣百態。雜項勤、業務過多。」

OD19：「中興派出所，勤務及處理事故的種類太繁雜及長官部屬接觸頻繁。」

OD20：「台東分局。工作時間長，臨時支援勤務較多。」

由上述訪談結果得知，服務於台東縣警察人員的工作壓力可歸納為「協辦業務繁雜」及「專案績效」兩種。顯示分駐(派出)所是警察勤務執行的基本單位，除了警察人員的六大基本勤務，其餘協助各行政單位(業)勤務皆由分局派遣，而分局是承警察局命令協助策劃執行，基層員警未能在自己專業的領域上盡責，

協辦的工作又得不到社會民眾的支持，此為工作壓力之一；另刑事警察有刑事破案績效壓力，交通警察有交通違規告發壓力，行政警察有執行個項專案績效壓力，許多警察人員為了人民生命財產的安全，甚至犧牲休假來辦案，此為工作壓力之二。

二、壓力源

因受訪者從警時間長短、服務單位不同、本身個性、家庭以及職務歷練等個別差異，警察人員在工作職場上其所面臨的壓力源也有所不同。本研究依個項分析發現，所有受訪者的壓力來源中，認為「工作時間太長」佔 45%、「深夜輪班制」佔 15%、「調動頻繁」佔 10%、「夫妻產生疏離感」佔 20%、「執勤易造成民怨」佔 25%、「關說壓力」佔 55%、「警察協助事項繁重」佔 45%、「專案多、績效壓力大」佔 55%、「長官不合理要求」佔 25%、「身體健康的擔憂」佔 25%、「社會民眾不支持」佔 25%、「家庭難以兼顧」佔 25%（如圖 4-2-1）。

IU01：「事項繁重績效壓力大。」

IU02：「工作時間太長且不固定、關說壓力、長官不合理的調動及要求、家庭難以兼顧及社會民眾的不支持均是。」

IU03：「業務壓力。」

IU04：「關說壓力、專案太多、績效壓力大。」

IU05：「工作時間太長且不固定、深夜輪班制度及調動頻繁，造成夫妻雙方與子女產生疏離感。警察執行勤務以干涉、取締為手段，易造成民怨；執勤高危險性、關說壓力、民眾過度期待。協助事項繁重、專案太多、績效壓力大；長官不合理的調動及要求、升遷機會狹窄、與長官（同事）的互動、工作壓力得不到支持體系的紓解困擾；身體健康的擔憂、家庭難以兼顧及社會民眾的不支持。」

IU06：「以我個人覺得壓力來源有工作時間太長且不固定、警察執行勤務以干涉、取締為手段，易造成民怨、民代、地方士紳、熟人朋友或上級長官關說壓力、工作壓力得不到支持體系的紓解困擾。」

OU07：「警察執行勤務以干涉、取締為手段，易造成民怨；執勤高危險性、關說壓力、社會誘因太多、媒體負面報導、民眾過度期待。」

OU08：「在職場中工作時間太長且專案太多且對於民眾報案的要求雖與警察無關但卻無法拒絕，另對於身體健康的擔憂等皆為壓力的來源。」

從上述位階較高之受訪者陳述得知，內勤人員的壓力源大部分來自業務與績效壓力，原因是內勤所接觸的不如外勤繁雜。

OD09：「專案太多、績效壓力大，工作壓力得不到支持體系的紓解困擾，年紀越大體力越難負擔，身體健康的擔憂、夫妻感情不睦。」

OD10：「工作時間太長且不固定、關說壓力、協助事項繁重、專案太多、績效壓力大。」

OD11:「一、勤務時間長，與家人的相處時間少，家庭與工作無法兼顧，如在小孩成長過程中不斷缺席，及在家人辭世時，心中造成愧疚和遺憾。二、行政警察協辦業務太廣泛，及各業務單位無法橫向聯繫，以致於專案勤務太多。三、勤務時段及休息時間不固定，致飲食亦不正常，造成身體狀況不佳。」

OD12:「平日工作時間太長且不固定、深夜輪班制度及調動頻繁，生活日夜顛倒造成身體機能不堪負荷，長官工作及績效上不合理的要求常造成員警工作上的壓力及對警察工作的倦怠，且往往處理一般民眾事故繁多，遭受民眾檢舉事件常有，還需接受長官約談，真是士氣大震。舉單告發還需接受議員、民代的關心。若處置不當、造成長官的困擾，可能還要接受處分或換個單位待，警察制度的種種不是，很難一言道出，惟有身為警察的我們內心清楚。」

OD13:「民眾過度期待、長官常一意孤行且對基層有不信任感，也因民意代表或民眾不合理的要求或質疑，而對基層員警行事作風及處理方式產生過度質疑。」

OD14:「警察執行勤務以干涉、取締為手段，易造成民怨；執勤高危險性、關說壓力、社會誘因太多、媒體負面報導、民眾過度期待。協助事項繁重、專案太多、績效壓力大，工作壓力得不到支持體系的紓解困擾；身體健康的擔憂、家庭難以兼顧及社會民眾的不支持。」

ID15:「警察業務太過繁重，專案工作多，績效壓力大，尤其太多業務根本與警察工作不相關，另外，升遷機會管道狹窄，加上家庭難以兼顧及社會民眾的不支持。」

OD16:「長官不合理的調動及要求、升遷機會狹窄及來自民意代表無理的關說。」

OD17:「工作時間太長且不固定、深夜輪班制度及調動頻繁，造成夫妻雙方與子女產生疏離感。」

OD18:「協助事項繁重、專案太多、績效壓力大。長官不合理的調動及要求、督勤不近人情，缺乏同理心及關心關懷之情。」

OD19:「勤務時間太長且晝夜顛倒，常常回到家子女都已睡覺，造成夫妻雙方與子女產生疏離感；長官不合理的要求，專案及支援協助性勤務太多，年紀及體力有時無法負荷。」

OD20:「協助事項繁重、專案太多、績效壓力大。」

從上述分析結果顯示，台東縣警察人員在工作職場上的壓力來源，以「民代關說壓力」及「專案績效壓力」二項各佔 55% 為最多。「工作時間太長」及「協助事項繁重」二項各佔 45% 次之，第三為「執勤易造成民怨」、「長官不合理要求」、「身體健康的擔憂」、「社會民眾不支持」，「家庭難以兼顧」等五項（各佔 25%），第四為「夫妻產生疏離感」、「深夜輪班制」、「調動頻繁」等三項。

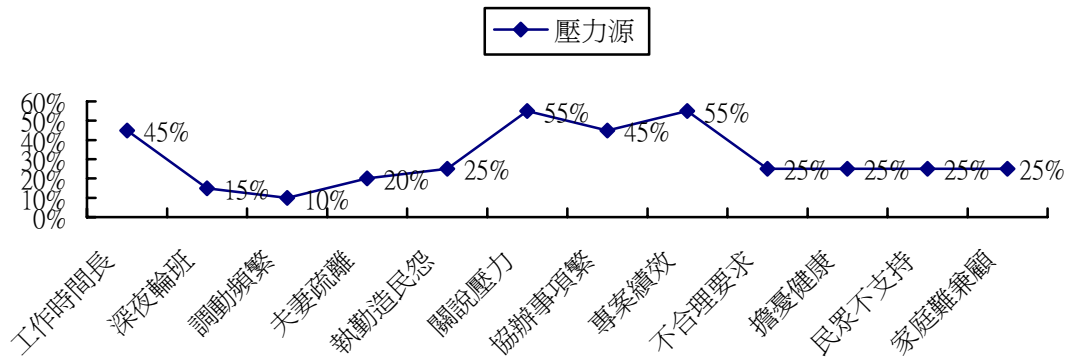


圖 4-2-1 壓力源分析圖

第三節 警察人員休閒參與之現況

一、參與休閒活動之次數

從 2000 年元月開始，公教人員率先實施週休二日制，警察人員的輪休方式隨之變更，休閒的時間也隨之增加。而警察人員透過休閒活動的參與，來減緩工作壓力的擴張，舒緩疲憊及緊張的身心是必然途徑。本研究發現，台東縣警察人員每個月參與休閒活動最多者為 25 次 (ID15)，最少者為 2 次 (OD16)，平均每人每個月參與休閒活動次數為 9.3 次；且位階較高者每月參與休閒活動平均次數 8 次比位階較低者平均 10.2 次少 2.2 次；內勤人員每月參與休閒活動平均次數 11.1 次比外勤人員 8.3 次多 2.8 次。結果顯示台東縣警察人員輪休或休假時皆有從事休閒活動，而位階較高者參與休閒活動次數比位階較低者少；且內勤人員參與休閒活動次數比外勤人員多（如圖 4-3-1）。

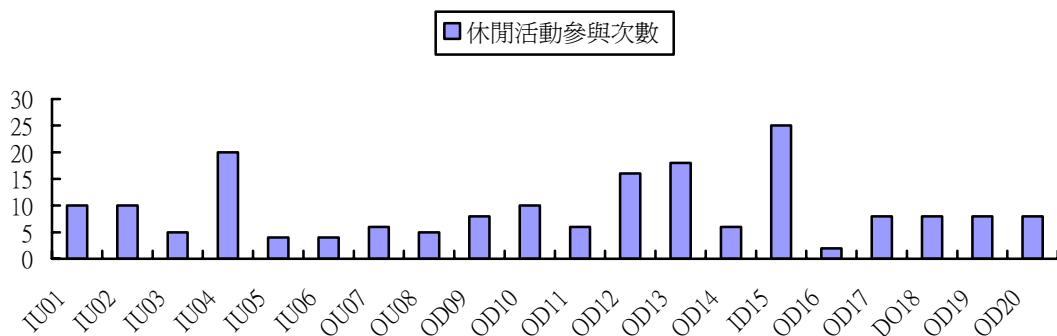


圖 4-3-1 休閒活動參與次數分析圖

二、參與休閒活動之類型

本文將受訪者參與之休閒活動以「家庭型」、「運動型」、「社交型」、「藝文型」、「嗜好型」及「遊憩型」等 6 種類型來區分，在所有受訪者中認為平日參與休閒活動類型是「家庭型、運動型、社交型、遊憩型」活動者佔 15%，「家庭型、運動型、社交型」活動者佔 35%，「家庭型、運動型」活動者佔 30%，「運動型、社交型」活動者佔 10%，「家庭型、社交型、嗜好型」活動佔 5%，「運動型」活動佔 5%；另再以這 6 種活動類型做個項分析，有 95%受訪者從事「運動型」活動，80%受訪者從事「家庭型」活動，從事「社交型」活動有 65%，從事「遊憩型」活動者佔 15%，從事「嗜好型」活動者 5%（如圖 4-3-2）。

IU01：「看電視、閱讀書報、補眠、慢跑、爬山、騎自行車、小酌、烤肉。平均一個月 10 次。」

IU02：「看電視、慢跑、騎自行車、小酌。每個月 8-10 次。」

IU03：「與家人共處、騎自行車。4-5 次。」

IU04：「看電視、慢跑、騎自行車、游泳、餐敘、小酌。平均一個月 20 次。」

IU05：「看電視、品茗、閱讀書報、聽音樂、玩電腦遊戲、看電影、補眠、與家人共處、慢跑、爬山、騎自行車、打羽毛球、游泳、餐敘、烤肉、逛街、參觀風景、野餐。平均一個月四次。」

IU06：「從事休閒有看電視、品茗、補眠、與家人共處、餐敘、小酌、烤肉、騎自行車、走路等，平均一個月三至四次。」

OU07：「看電視、與家人共處、爬山、騎自行車。平均一個月 6 次。」

OU08：「有從事休閒活動，休閒活動為補眠、慢跑、看電視。平均一月慢跑五次。」

OD09：「休閒活動有看電視、品茗、騎自行車、小酌。平均一個月 8 次。」

OD10：「休閒活動有看電視、與家人共處、慢跑、爬山、騎自行車、個項球類、游泳、參觀風景、野餐。平均一個月 8-10 次。」

OD11：「較常參與的休閒活動為看電視、補眠、與家人共處、小酌、散步。一個月約 6 次。」

OD12：「休假時常有的休閒活動就是騎騎自行車或是慢跑，或是與家人共處或外出踏青啦，但這些僅是有空閒時，畢竟警察上班時間是不固定的。」

OD13：「騎自行車、小酌。平均一個月 8 次。」

OD14：「與家人共處、慢跑、騎自行車、個項球類、餐敘、小酌等。平均 4-6 次。」

ID15：「休閒活動有品茶、慢跑、爬山、溯溪、騎自行車；品茶及慢跑每月平均 25 次；騎自行車平均每月 5 次；溯溪、爬山每半年平均 1 次。」

OD16：「聽音樂、玩電腦遊戲及戶外活動。平均一個月 2 次。」

OD17：「休閒活動有看電視、品茗、看電影、補眠、與家人共處、慢跑、餐敘、小酌、烤肉、飼養寵物、逛街、拜訪友人。平均一個月 8 次。」

OD18：「爬山，一星期二次。」

OD19：「騎自行車、飲酒等，一個月約 8 次。」

OD20：「木工（園藝、雕刻）、小酌、烤肉、品茗。每次輪休都會從事上述活動。」

綜合上述訪談結果發現，台東縣警察人員輪休或休假時都有參與休閒活動，而其參與的休閒活動，以從事「運動型」活動最多，「家庭型」活動居次，「社交型」活動第三，顯示台東縣警察人員休閒活動參與以動態為主。且其參與的休閒活動類型與擔服勤務方式或職務配階並無差異性。

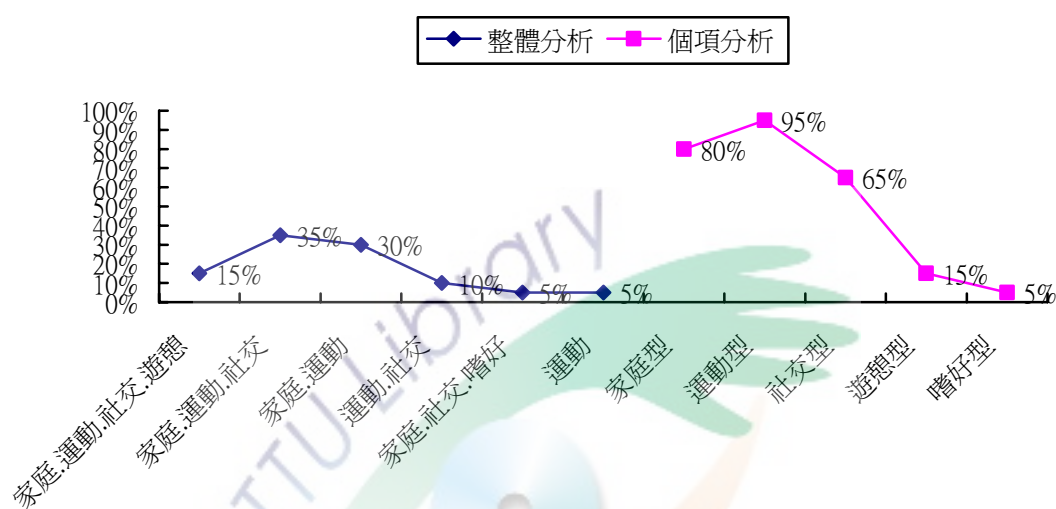


圖 4-3-2 休閒活動參與類型分析圖

第四節 飲酒行為、工作壓力與休閒參與之關係

一、飲酒行為與工作壓力

酒除了其基本的藥理作用外，飲酒也常常是人們用來紓解心情抑鬱以及調適壓力的因應策略。因此，無論是為了因應調適或是降低工作所帶給個人的壓力，飲酒就成為人們調適壓力的方法之一，故工作壓力便常被認為是工作因素中影響個人飲酒行為的一個主要因素。研究發現，所有受訪者中認為飲酒可以紓解個人工作壓力者佔 70%。

IU01：「可以。」

IU02：「可以（有時可以比較好睡覺、過量則否）。」

IU03：「可以。」

IU04：「可以。」

IU05：「可以。」

OU08：「可以。」

OD10：「小酌時可以紓解我的工作壓力。」

OD12：「俗語說一醉解千愁，喝時很快樂的，但是酒醒後還是要面對該面對的。」

OD13：「以自身可以負荷的酒量是可以紓解壓力。」

OD14：「稍微可以紓解壓力。」

ID15：「可以，很有幫助。」

OD16：「些許紓解。」

OD17：「是。」

OD19：「可以紓解部份壓力。」

警察人員因為長時間服勤，有上班談公事，休假飲酒時仍是談公事，似乎沒有紓解壓力，故 20%受訪者認為飲酒只可以暫時紓解工作壓力。

IU06：「有時可以、有時越喝越憂愁，但是藉由與同事或朋友家人飲酒，可以談天聊是非、或探討工作問題，無形中讓自己心情轉變，不再受工作束縛。」

OU07：「有時候。」

OD09：「暫時性可以。」

OD11：「飲酒時是可以暫時鬆弛緊繃的情緒和紓解工作壓力。」

另有 10%受訪者則認為飲酒無法紓解工作壓力。

OD18：「不一定。」

OD20：「不行。」

以職務配階做個項分析，其中位階較高者有 75%同意、25%不同意，位階較低者有 67%同意、33%不同意；再以勤務方式分析，內勤人員有 86%同意，14%不同意，外勤有 61%同意、39%不同意（如圖 4-4-1）。綜合上述訪談結果得知，飲酒行為與工作壓力呈正相關，且大多數台東縣警察人員認為適當的飲酒行為可以紓解工作壓力。

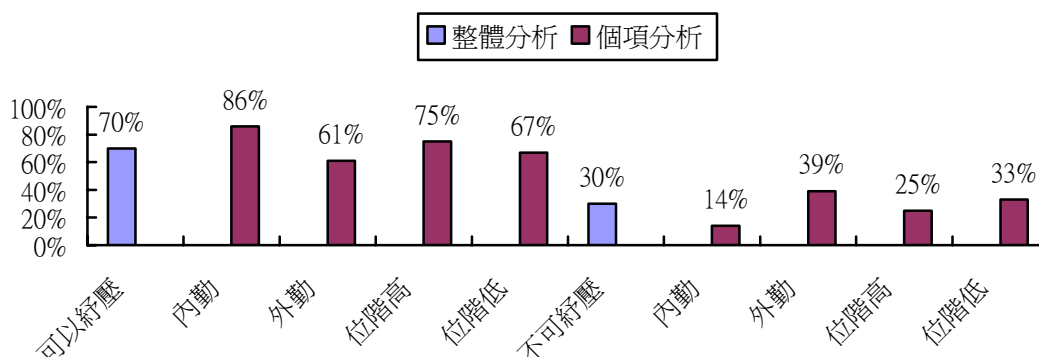


圖 4-4-1 飲酒行為與工作壓力分析圖

二、工作壓力與休閒參與

休閒參與能降低工作上的壓力、紓解身心疲乏及增進身體健康，對休閒態度的正向反應愈高，其參與休閒活動的頻率愈高，對於身處高度壓力的警察人員而言，休閒參與更是紓解平日生活及工作壓力的管道之一。本研究發現全數受訪者皆認為在輪休或休假時，參與休閒活動可以紓解工作壓力。

IU06：「利用睡覺讓自己充分休息，與朋友、同事小酌，彼此分享工作心得或遭受責難時，大吐心中不快。」

OD12：「在於休假時如能與妻女共處，或從事休閒活動是能紓解壓力的，但是一旦休假完從回工作崗位上，壓力又來了。」

OD18：「可以紓解壓力，但上班時壓力自然上身。」

綜合上述訪談結果得知，台東縣警察人員對參與休閒活動的認知及功能是有很深的認識及了解，並能付諸於行動確實執行。

三、飲酒行為與休閒參與

隨著休閒時間的增加，人們從事的休閒活動類型，會因當地的經濟、區域環境、文化等因素而不同；警察人員的休閒活動也因為城鄉差距，風俗民情之不同，產生不同的休閒活動類型。本研究發現，有 65%受訪者認為在輪休或休假時，會把飲酒行為納入休閒參與的活動項目內。

IU01：「偶而，好友叫，老婆報備許可，有時間就去。」

IU04：「是。」

IU06：「是的。幾乎是。」

OU08：「不會。」

OD09：「是。」

OD10：「偶而。」

OD11：「是。」

OD12：「那是一定會的，在於休假前一日知心的同仁們必會相互邀約，定好時、地，在聚會場所好好暢聊一番，無非是聊些工作上的遭遇啦？主官的不認同啦？家庭中夫妻之不和諧啦？子女的教育問題啦等等。也有同事間相互約定於固定時日聚會。（以往曾待過同一單位之同仁分開後再相約固定人數並於固定日期輪流分攤聚會）。」

OD13：「因適量的飲酒可以促進人際關係及與家人關係融洽。」

OD14：「是。」

OD16：「會。」

OD17：「是。」

OD19：「是。」

另有 35%受訪者會依飲酒的對象、場所及方式之不同，而不認為飲酒行為

是休閒活動類型。

IU05：「沒有。」

OU07：「否。」

IU02：「不會（除了有應酬外）。」

IU03：「否。」

ID15：「否；僅同事、朋友邀約時才參加。」

OD18：「不會。」

OD20：「不一定。視對象而定。」

以職務配階及勤務方式個項分析，警察人員在輪休或休假時，會把飲酒行為納入休閒活動參與的 65%受訪者中，位階高者佔 63%、位階低者佔 66%，內勤人員佔 71%、外勤人員佔 62%；而不會把飲酒行為納入休閒活動參與的 35%受訪者中，位階高者佔 38%、位階低者佔 33%，內勤人員佔 29%、外勤人員佔 38%（如圖 4-4-2）。綜合上述分析結果得知，台東縣警察人員因為地區及文化的獨特性，飲酒行為與休閒活動參與呈正相關。

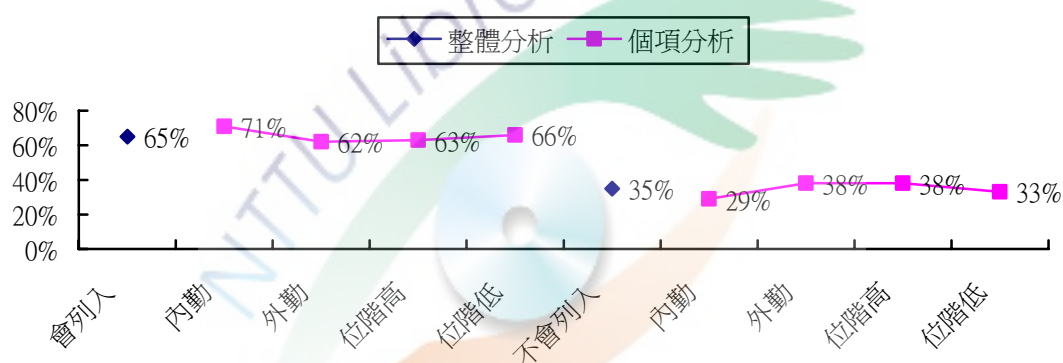


圖 4-4-2 飲酒行為與休閒參與分析圖

第五節 警察人員正向飲酒行為

一、警察人員正向飲酒行為

什麼是警察人員正向的飲酒行為？本研究發現，警察人員最常解壓的方式是飲酒，而飲酒後的行為也讓警察人員傷害最深，因為職業的特殊性，「喝酒不過量」、「酒後不開車」、「勤前不飲酒」的確是保有工作的唯一方式。而「全家參與聚會」是讓同儕或朋友的家庭之間有良好的互動關係；另一方面，可以由配偶代為開車，不會發生酒後駕車的後遺症。故以整體論，認為「喝酒不過量、酒後不開車、勤前不飲酒、全家參與聚會、酒後的克制等行為」是正向的飲酒行為佔 85%。

IU01：「不過量、酒後不開車、勤務前、中不飲酒。」
IU05：「不過量、酒後不開車、勤務前（中）不飲酒。」
OU08：「不過量、酒後不開車、勤前、中不飲酒。」
ID15：「不過量、酒後不開車、勤務前中不飲酒。」
IU03：「喝酒不過量，酒後不開車，酒後的克制行為。」
OD10：「不過量、酒後不開車、勤務前不飲酒、處理事情及心情差不飲酒。」
OU07：「不過量、酒後不開車、全家參與聚會、勤前不飲酒。」
IU04：「不過量、酒後不開車、全家參與聚會。」
IU06：「正向的飲酒行為是不過量、酒後不開車或應全家參與聚會。」
OD09：「下勤務或休假時才飲酒，飲酒不過量、酒後不開車。」
OD17：「不過量、酒後不開車、全家參與聚會、勤務前不飲酒。盡量酒喝好一點，非必要喝少一點。」
OD11：「不過量、酒後不開車、有家人同行、勤前不飲酒、相互約制並確認安全。」
OD18：「酒後不開車。」
OD19：「控制不過量，不酒後開車。」
OD20：「不過量、酒後不開車。」
OD14：「酒後不開車、聚會助興、有益健康（微量紅酒有益心血管疾病）。」
OD16：「儘量在家中飲酒，以不過量及不勸酒為原則，且與休假日或全日勤務結束後為之。」

有 15%受訪者則提出喝酒三不原則，一是對象不對不喝，二是地點不對不喝，三是時間不對不喝。在基層警察組織文化中，喝酒口訣有三不：對象不對不喝、地點不對不喝、時間不對不喝；若能遵守這三不口訣，可以永保安康，安全退休。

OD12：「老前輩有囑咐喝酒三不原則，一是對象不對不喝，二是地點不對不喝，三是時間不對不喝。」

IU02：「為避免飲酒之後遺症，建議人（不適當之人、酒品不好之人）不對不喝、時間（如勤務中、勤務前）不對不喝、地點（如不當場所、複雜場所）不對不喝。」

OD13：「不過量、酒後不開車，如果飲酒的場合及在場的人不對就不要喝。」

再以個項做彙整分析，認為「喝酒不過量」佔 90%，「酒後不開車」佔 85%、「勤前不飲酒」佔 40%、「全家參與聚會」佔 35%，其他如「酒後的克制行為」、「處理事情及心情差不飲酒」佔 20%（如圖 4-5-1）。綜合上述訪談結果顯示，台東縣警察人員認為正向的飲酒行為是「飲酒不要過量」、「酒後不要開車」及「執行勤務前（中）不要飲酒」、「全家參與聚會」。

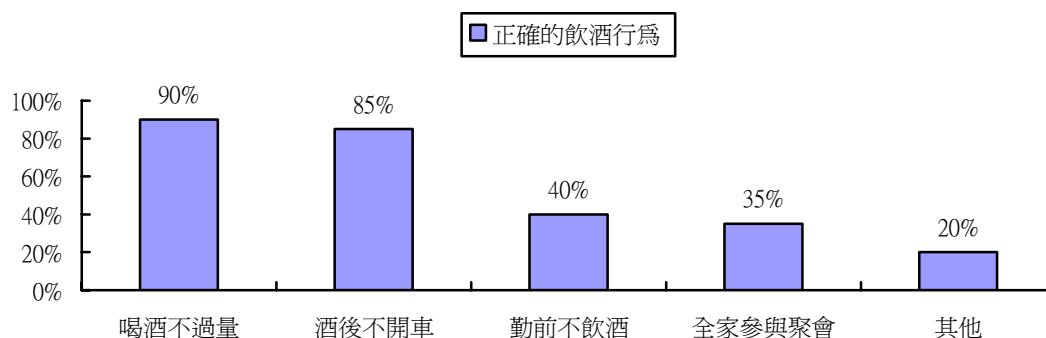


圖 4-4-2 正向飲酒行為分析圖

二、推行正向飲酒行為之建議

本研究之受訪者都認為正向的飲酒行為，可以適度舒緩個項壓力、提昇正當休閒活動參與以及增進身心健康、促進家庭與人際關係的和諧；惟在正向飲酒行為之推行上，依各受訪者陳述分析後，大多數受訪者認為在常訓中辦理認識健康飲酒、飲酒禮儀、飲酒文化及請有案例教育同仁現身說法，是較好的方式；也有受訪者認為要提倡正向飲酒文化，不要拼酒，酒後開車的更應禁止，另外有受訪者要求長官要以身作則，還有開放警察俱樂部供同仁聚會及紓壓、成立品酒社團以及同仁間相互規範等；更有受訪者則認為，欲利用常訓或集會宣導，象徵意義遠大於實質，而且未必有成效，要看個人的認知與吸收。也有希望高層提供正當休閒活動給基層等。論點（如表 4-5-1）。

IU02：「常訓中辦理認識健康飲酒、飲酒禮儀、飲酒文化。」

IU04：「常訓中辦理認識飲酒文化、釀造製程或飲酒過量造成身心危害之案例宣導。」

IU05：「於常訓中舉辦健康講座課程，將正向的飲酒行為、習慣、禮儀、文化等介紹給同仁瞭解。」

IU06：「員警正向飲酒只能道德勸說。完全靠個人意識，如時間不對、地點不對、對象不對等就不飲酒。欲利用常訓或集會宣導只是象徵意義大於實質。」

OU07：「利用常訓邀請學者專家演講，使員警、警眷人員等充分認識如何喝出健康喝出禮儀、喝出良好的飲酒文化。」

OU08：「依個人實務經驗應將正向的飲酒行為教育整個警察單位，利用常訓中辦理認識健康飲酒、文化等，但未必有成效，單看個人的認知與吸收。」

OD09：「正向的告訴員警認識健康飲酒、飲酒禮儀、而不是一昧阻止員警飲酒，而改變員警飲酒的錯誤習性。」

OD10：「同仁因聚會中或勤務中應相互告誡。在常訓中辦理認識健康飲酒、飲酒禮儀、飲酒文化及請有案例教育同仁現身說法。」

OD11：「可由專業人員講述正向飲酒對身體的益處或過量飲酒對身體可能造

成的傷害。」

OD17:「常訓中辦理認識健康飲酒、飲酒禮儀、飲酒文化及如何避免酒後駕車，如需駕車，是否有求援管道。」

ID15:「除利用分局每週舉行之週報或聯合勤教及納入常年訓練中加強宣導要求外，可以辦理警眷聯誼活動，讓員警及警眷認識健康飲酒、飲酒禮儀、飲酒文化，更讓警眷了解警察勤務中(前)飲酒及酒後駕車之嚴重性，藉以勸戒員警喝酒文化。」

OD16:「與其一味只要求同仁不要勤前中飲酒，將飲酒的優缺點列入教育訓練的一門課程，其功能是會更好，但是勤前中飲酒還是要確實執行。」

研究顯示，常年訓練是警察人員在體能及知能的教育訓練，每個月所有的員警均需編排勤務參訓，許多衛生教育課程（如健康飲酒或正向的飲酒文化），確實可以在常訓中分享給同仁參考。

IU01:「提倡正向飲酒文化，不要拼酒，會亂的不要邀，老婆會抱怨的少邀，要有正當理由，另外會魯的也不要，酒後開車的更應禁止。」

IU03:「長官要以身作則，另可開放警察俱樂部供同仁聚會及紓壓。」

OD12:「個人覺得應該將正向的飲酒行為教育給整個警察單位員警、警眷人員瞭解，警察人員常執法取締民眾酒駕，勸導民眾酒醉不上道、勿飲酒過量有礙健康等等，這些大家都知道，但好像只有執勤本身的員警不夠清楚似的，照樣有員警酒駕肇事、而造成雙方家庭破碎，自毀前程者。上級單位可在舉辦對內的一些活動時，穿插一些喝酒的趣味活動比賽，藉此讓基層員警及家眷了解健康正向的飲酒、飲酒禮儀、飲酒文化等等，讓活動更增加趣味，也讓同袍之間的情誼更加穩固。」

OD13:「飲酒文化，我覺得酒會使人亂性，但也有人飲酒後自律性好也不亂性，我感覺是如果飲酒的場合及在場的人不對就不要喝，因為喝的是苦酒容易失態，因這無法教育而是由個人自行去判斷。」

OD14:「社團活動(ex. 成立品酒社，透過酒類的介紹、酒器的演進與藝術欣賞、飲酒禮儀、東西飲酒文化比較、酒精對身體的生化過程，etc.)。」

OD18:「勿高壓基層，提供正當休閒活動。」

OD19:「於飲酒的當時，相互規範。」

OD20:「工作執行勤務中就應不得飲用含有酒精類飲料。」

由上述各受訪者的陳述得知，適量的飲酒對於身心健康、勤（業）務之執行、家庭與人際關係之維持，確具有其正向功能。然職務位階高的管理者不喜歡部屬飲酒，深怕負面的飲酒行為所衍生的事故太多，成為報章媒體追逐的目標；而警眷不喜歡配偶飲酒，深怕酒後失態或酒後駕車，喪失公務人員的資格，甚至妻離子散；惟一再地阻止或壓抑警察人員飲酒行為，不幸事件仍層出不窮，如能引導警察人員認識健康的飲酒行為，提倡正向的飲酒文化與休閒活動，必能營造一個團結、和諧、健康的工作環境。

第五章 結論與建議

本章共分二節：第一節為結論，依據第四章的研究結果與相關文獻的綜合探討，歸納整理本研究之分析結論。第二節為建議，針對研究結果的發現及意涵，俾提供給上級單位與警察同仁及眷屬參考。

第一節 結論

一、警察人員之飲酒行為

警察人員在公務員體系當中，屬於牽涉較多人際社交關係互動之族群，因兼具執法者之身分，在執行公務時較需講求溝通態度與技巧。而常年以久的警察文化及組織外在的複雜環境，致使警察人員不論對內、對外皆須面面俱到。就機關內部而言，不論是主管欲遂行領導統御，抑或同事間之工作聯繫或感情之交流，公私酬酢自然無可避免。另就外部民眾而言，為保持良好的社交關係，便於掌握轄區的動態，送往迎來的應酬是必然之行為。如是之故，飲酒乃成為達成上述目的之直接觸媒。

在民主意識高張、資訊發達的時代，社會大眾以放大鏡審視特有族群的情況下，警察人員對於飲酒的時間、場所、對象是否恰當，仍存有許多考量；本研究發現在整體層面上，大部分的員警選擇在輪休或休假時飲酒應酬，會比較盡興而且沒有顧慮；另位階較高且內勤人員因沒有輪服勤務之壓力，飲酒時段較不受拘束，可以比較隨興而為。在飲酒對象層面，警察人員共飲對象以同事最多，朋友居次，家人第三；另警察人員的飲酒對象與職務配階及勤務執勤方式並無差異性。而在飲酒場所層面，最常去飲酒的場所為「自己家」；又發現位階較高且擔任內勤者選擇「餐廳」比例較高，位階較低且擔任外勤者選擇「小吃部」比例較高。此與國內學者翁萃芳（2003）針對基隆市、台中市、雲林縣及嘉義縣等四個縣市警察局 1,313 位警察人員的飲酒行為進行研究，警察人員係屬於工作情境中飲酒比率較高之族群，而且警察人員共飲的對象以同事最多，其次為非警界朋友之結果頗為符合，惟台東縣警察人員或許因城鄉差距及組織文化之不同，以邀集同事、朋友來自己家裏飲酒佔多數，此與翁萃芳（2003）研究警察人員最經常飲酒之場所為「餐廳」之結果，稍有不同。

在警察人員飲酒情境層面，顯示大部分的員警選擇在輪休或休假時大量飲酒，會比較盡興而且沒有顧慮；另以勤務及職務配階個別分析，飲酒量的多寡與位階較高及執行內勤勤務沒有差異性。在飲酒量與頻率層面，台東縣警察人員每個月飲酒的次數約 5 次；每次飲酒量約啤酒 4.5 瓶。且擔任外勤勤務員警每月飲酒次數較擔任內勤勤務員警多 1.2 次；而擔任內勤勤務員警每次的飲酒

量較擔服外勤勤務員警少 1.6 瓶；而位階較高員警每月飲酒平均次數比位階較低員警少 2.1 次，位階較高員警每次平均飲酒量比位階較低員警少 0.8 瓶。顯示台東縣警察人員每個月飲酒頻率或飲酒量，位階較低及擔服外勤勤務人員比位階較高及擔服內勤勤務人員多（大）。此與學者吳秀娟（2003）對台灣地區警察人員飲酒行為之實証研究中發現，警察人員的階級愈高，飲酒情境愈低之結果，大致相符。又與翁萃芳（2003）研究警察人員飲酒過量情形並不普遍之論點不謀而合。

警察人員飲酒在人際關係以及同事、親友間的互動關係上，到底扮演什麼角色？本研究發現適量的飲酒行為，對警察人員處理事務或人際社交關係，是非常有幫助的；且警察人員的飲酒行為對紓解工作壓力及促進家庭與人際關係的和諧等，確具有其正向的功能。

二、警察人員之工作壓力源

本研究發現在整體上，服務於台東縣警察人員的工作壓力可歸納為「協辦業務繁雜」及「專案績效」兩項；而在勤務方式層面上，內勤者之工作壓力約有「績效」、「業務繁雜」、「民代關說」、「長官不合理的調動」等四項；而外勤的工作壓力約有「刑案績效」、「協助事項繁重」、「社會民眾不支持」、「專案太多」、「工作時間太長且不固定」、「調動頻繁」等七項。另台東縣警察人員在工作職場的壓力來源，以「民代關說壓力」及「專案績效壓力」二項為最多。「工作時間太長」及「協助事項繁重」二項次之，第三為「執勤易造成民怨」、「長官不合理要求」、「身體健康的擔憂」、「社會民眾不支持」，「家庭難以兼顧」等五項，最後為「夫妻產生疏離感」、「深夜輪班制」、「調動頻繁」等三項。此與學者吳學燕（1994）研究警察工作壓力為「工作量大」、「工作時間長」、「專案多」、「升遷機會狹窄」、「關說壓力」、「民眾的過度期許」、「協助事項繁重」，及李莉青（2003）歸納導致警察工作壓力的原因為，「升遷機會少」、「勤務繁雜」、「工作時間太長」、「招致一般民眾的誤解與埋怨」之論點不謀而合。

三、警察人員之休閒參與

自2000年實施週休二日制，警察人員休閒參與的時間也隨之增多。本研究顯示，台東縣警察人員平均每人每個月參與休閒活動次數為9.3次，大部分每人每次輪休或休假時皆有從事休閒活動。且位階較高者每月參與休閒活動比位階較低者少2.2次；內勤人員每月參與休閒活動比外勤人員多2.8次，這又顯示位階較高者參與休閒活動次數比位階較低者少；內勤人員參與休閒活動次數又比外勤人員多。另以參與休閒活動之類型而論，台東縣警察人員其參與的休閒活動，以從事「運動型」活動最多，「家庭型活動」居次，「社交型活動」第三，顯示台東縣警

察人員之休閒參與以動態、運動型為主。此與周勝芳（2002）研究發現台中市警察局家庭休閒活動參與頻率最高；陳葦諭（2003）研究發現台北市基層警察人員休閒參與的頻率偏低，且偏向靜態、室內的休閒活動；林禹良（2003）研究顯示11個警察單位休閒參與以靜態、居家生活為主，休閒活動大多偏向靜態與居家活動的論點有異。

四、飲酒行為、工作壓力、休閒參與之關係

飲酒行為、工作壓力、休閒參與三者之間，有何關聯性？在整體層面上，多數員警會為了紓解工作或生活壓力而飲酒，也會為了調解心情起伏而飲酒，更會為了應酬而不得不飲酒。惟因為執行勤務方式與時段之限制，大多數的員警選擇在輪休或休假時適量的飲酒，藉以紓緩壓力、調適心情及促進人際社交關係，故飲酒行為與工作壓力呈正相關，且工作壓力愈大，飲酒量與頻率愈多。

台東縣地區遼闊，警力配置有限，在鄉鎮或郊區的基層派出所員警，一日服勤時數超過14小時者不在少數，且台東地理環境依山傍海，加上身心健康的理由，為了紓解工作壓力而選擇從事休閒活動參與的員警也相對增加。依台東縣員警參與休閒活動的次數及類型得知，全數員警皆認為在輪休或休假時，參與休閒活動可以紓解工作壓力，顯示員警對參與休閒活動的認知及功能是有很深的認識及了解，並能付諸於行動確實執行，此與員警的工作壓力呈正相關，且工作壓力愈大，休閒活動參與頻率愈高。

而隨著週休二日之實施，人們從事休閒活動參與的時間增多，休閒活動類型因當地的經濟、地理環境、文化等因素而不同而有所差異；相對地，警察人員的休閒活動參與也因為城鄉差距、地區次文化及風俗民情之不同，而產生不同的休閒活動類型；台東縣員警因轄區依山傍海的環境、濃厚鄉土情懷的獨特性，飲酒行為被視為本地休閒活動參與的類型之一，說明飲酒行為與休閒參與呈正相關。故台東縣警察人員的飲酒行為、工作壓力與休閒參與三者之間亦呈正相關。

五、正向的飲酒行為

究竟什麼是警察人員的正向的飲酒行為呢？老前輩提出的喝酒三不原則，對象不對不喝、地點不對不喝、時間不對不喝確是金玉良言。惟本研究發現台東縣警察人員的正向飲酒行為就是「飲酒不要過量」、「酒後不要開車」、「執行勤務前不要飲酒」以及「全家參與聚會」。

第二節 建議

本研究發現正向且適量的飲酒行為，可以適度舒緩各項壓力、提昇正當休閒活動參與以及增進身心健康、促進家庭與人際關係的和諧；惟在正向飲酒行為之推行上，提供下列作法給上級單位、警察同仁與眷屬做參考：

一、警察飲酒行為部分

- (一) 警察單位在常年訓練中辦理健康飲酒、飲酒禮儀、飲酒文化等衛生教育課程。
- (二) 商請有案例教育的同仁現身說法，提供互相勉勵規勸之管道。
- (三) 開放警察俱樂部或成立品酒社，提供同仁正當的聚會場所及健康的紓壓管道。
- (四) 落實飲酒三不原則，「對象不對不喝，地點不對不喝，時間不對不喝」。
- (五) 對有長期飲酒習性之員警，應由服務機關輔導、勸誡，或由眷屬引導至醫療院所診治，逐次改善。

二、警察工作壓力部分

- (一) 鼓勵員警將工作壓力當作激發個人潛力及自我肯定的動力，不因特殊之工作環境而造成壓力。
- (二) 在平時的常年訓練中，讓警眷參與紓解工作壓力的預防性課程，訓練其解決生活中所面臨的個項壓力。
- (三) 建議在社交及家庭活動中，藉適量的飲酒行為紓緩工作及家庭各項壓力，促進團隊及家庭的和諧。

三、休閒參與部分

- (一) 以個人休閒參與特性，配合家人規劃整個家庭的休閒活動參與，藉以紓解工作壓力並促進身心健康及家庭和諧。
- (二) 單位內部常舉辦「社交型」休閒活動，並由管理者與基層同仁（含眷屬）共同參與，藉此穩固同袍之間的情誼，共創單位與家庭之間的凝聚力。
- (三) 警察人員由於工作性質特殊及執勤時間不固定，造成其休閒參與時的阻礙，建議上級機關協助基層員警克服解決。

參考文獻

一、中文部分

- 尤正廷（2006）。刑事警察人員工作壓力、社會支持及工作滿意關係之研究—以南區、東區為例。國立高雄師範大學成人教育研究所碩士論文。
- 王伯頌（2000）。基層員警工作適應與其因應策略關係研究。國立中正大學犯罪防治研究所碩士論文。
- 王建堯（1999）。影響國中生休閒活動的因素之研究—以高雄縣為例。台東師範學院教育研究所碩士論文。
- 王昭正（2001）。休閒導論。品度圖書。
- 王英傑（2006）。基層警察人員工作壓力、情緒智力對其飲酒行為影響之研究—以嘉義縣為例。國立中正大學犯罪防治所碩士論文。
- 王慶元（2009）。護理人員工作壓力之研究-以花蓮地區公立醫院為例。國立東華大學公共行政研究所碩士論文。
- 王麗娟（2003）。空服員之工作特性、工作壓力源與個人壓力反應。國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文。
- 左端華（2004）。休閒活動參與和工作壓力對民航駕駛員身心健康之研究—以本國某航空公司國際航線為例。國立台北護理學院旅遊健康研究所碩士論文。
- 朱俶儀（2003）。國民中學教師其生活型態與休閒參與之關係研究-以台北市為例。國立東華大學觀光暨遊憩管理研究所碩士論文。
- 江明玲（2000）。北區某專科醫院—影響酒癮個案再入院之相關因素探討。國立台灣大學醫學院護理研究所碩士論文。
- 江耿宗（2009）。調查局人員工作壓力來源、工作壓力與幸福感關聯性之研究~社會支持節制效果之驗證。長榮大學高階管理研究所碩士論文。
- 江鴻鈞（1995）。台灣省國民小學初任校長工作壓力與因應方式之研究。國立台中師範學院初等教育研究所碩士論文。
- 行政院衛生署（2000）。中華民國八十八年衛生統計。行政院衛生署編印。
- 余守媚（2008）。溫泉旅館從業人員工作壓力、性別歧視知覺與生涯轉換傾向關係之研究。中國文化大學觀光休閒事業管理研究所碩士論文。
- 余朝權（2005）。組織行為學。台北市：五南圖書。
- 余漢輝（2007）。日本傳統飲酒文化的特色和中日間飲酒文化的異同，北海道大學研究院。
- 吳月盈（2000）。酒與健康。高醫醫訊月刊，20卷5期。
- 吳秀娟（2003）。台灣地區警察人員飲酒行為之實證研究。中央警察大學犯罪防治研究所碩士論文。

- 吳芝儀、李奉儒譯（1995）。Michael Quinn Patton著。質的評鑑與研究。台北：桂冠。
- 吳敏鳳（1996）。臨床護理人員工作壓力與壓力因應之研究。國立中正大學勞工研究所碩士論文。
- 吳雅玲（2007）。學前教師多元文化教學信念與實踐之研究。屏東科技大學技術與職業教育研究所碩士論文。
- 吳榮福（2002）。台南縣國民小學總務主任工作壓力及其因應策略之研究。國立台南師範學院教師在職進修學校行政碩士學位班碩士論文。
- 吳學燕（1994）。警察的壓力與管理。第二屆警察行政管理學術研討會論文集。40-46頁。
- 吳濟華、陳協勝（2001）。員工滿足及離職傾向之關聯因素研究--以中央健康保險局高屏分局為例。公營事業評論，3（3），91-114頁。
- 李玉惠（1998）。國民小學女性校長工作壓力與社會支持需求之研究。國立台北師範學院國民教育研究所碩士論。
- 李秀貞（2005）。在台外籍教師的工作壓力與教學品質關係之研究。大葉大學國際企業管理研究所碩士論文。
- 李美萱（2005）。護理人員休閒參與、工作無聊感與生活滿意之研究。朝陽科技大學休閒事業管理研究所碩士論文。
- 李晶（2002）。紓解工作壓力的休閒活動參與特性與工作壓力知覺關係之研究。T&D 飛訊，6，1-10頁。
- 李湧清（1987）。警察組織與管理。警學叢刊18（1），144—151頁。
- 李燕鳴、張慈桂（1999）。原住民與漢族青少年之身心症狀和不利健康生活型態的差異。慈濟醫學雜誌，11（3），237-245頁。
- 李青松（2002）。高齡者休閒參與之研究。中華家政學刊，31，21-38頁。
- 李晉男（2002）。台南科學園區高科技研發人員的工作壓力、因應方式與職業倦怠之相關研究。國立高雄師範大學工業科技教育研究所。
- 李莉青（2003）。基層員警生活困擾、情緒狀態與專業求助意願之關係研究—以雲林縣為例。國立中正大學犯罪防治研究所碩士論文。
- 周佳慧（2001）。休閒活動與休閒阻礙。中華體育，15（3），144-149頁。
- 周勝方（2003）。影響警察工作疏離和休閒活動參與因素之研究—以台中市警察為例。朝陽科技大學休閒事業管理所碩士論文。
- 房家儀（2008）。空服員工作壓力與休閒參與及生活滿意度關係之研究—以中華航空公司為例。國立臺灣師範大學運動與休閒管理研究所碩士論文。
- 林建陽（1997）。台灣地區管理人員工作壓力問題之實証研究。警學叢刊，27（4），163-187頁。
- 林彥君（2008）。國際觀光旅館主管人員工作壓力對工作活力之影響—以自我效能為調節變項。南台科技大學技職教育與人力資源發展研究所碩士論文。
- 林禹良（2003）。基層警察人員休閒參與、休閒滿意與休閒阻礙之研究。政治大

- 學行政管理研究所碩士論文。
- 林英顏（2004）。員工工作投入工作壓力與休閒需求關係之研究。中國文化大學國際企業管理研究所碩士論文。
- 林香君（2008）。消防人員工作壓力之研究—以台南縣消防局為例。南華大學非營利事業管理研究所碩士論文。
- 林晏州（1982）。遊憩者選擇遊憩區行為之研究。都市計畫，10，33-49 頁。
- 林惠姿（2003）。會計人員工作壓力與離職意願關係之研究--以台北市政府主計處從業人員為例。國立政治大學行政管理研究所碩士論文。
- 林錦坤（1999）。台灣地區基層警察人員自殺傾向影響因素與預防對策之研究。中央警察大學犯罪防治研究所碩士論文。
- 邱玫芳（1996）。勞工工作壓力之探討專題一：勞工工作壓力量表之建立。專題二：勞工工作壓力心理生理反應測定與工作壓力量表臨界值之建立。高雄醫學院行為科學研究所碩士論文。
- 邱翊蘭（2004）。退休老人休閒活動參與及其幸福感之相關研究。人文暨社會科學期刊，4（2），25-37頁。
- 侯云章、王鴻賓（1990）。中華酒典-酒與酒文化。大陸：黑龍江人民出版社。
- 姜暉美（1990）。臺灣學生與韓國學生的飲酒行為比較。國立台灣大學心理學研究所碩士論文。
- 柯政利（2008）。教師休閒參與、休閒滿意度與工作壓力相關之研究-以彰化縣國民小學教師為例。大葉大學運動事業管理學研究所碩士論文。
- 洪建裕（2008）。警察人員休閒活動參與、工作壓力與工作態度關係之探討—以彰化縣警察局為例。南華大學企業管理研究所碩士論文。
- 洪慈教（1995）。生涯中期危機、工作壓力與離職傾向的關連性研究:以T公司為例。大同工學院事業經營研究所碩士論文。
- 胡秉鈞（1996）。會計師事務所查帳人員工作壓力、因應策略與壓力反應相關因素之研究。文化大學會計研究所碩士論文。
- 孫孟君（1998）。身體障礙青少年休閒自由、休閒偏好及休閒阻礙之研究。國立高雄師範大學教育學類研究所碩士論文。
- 徐宜輝（1996）。職業軍官個人屬性組織氣候工作壓力工作滿足之關聯性研究。淡江大學管理科學研究所碩士論文。
- 翁萃芳（2002）。台灣地區警察人員社會支持與工作壓力對其飲酒行為之影響。警學叢刊，33（1），21--46頁。
- 翁萃芳（2003）。台灣警察人員的飲酒行為。應用心理研究，18，227-248頁。
- 馬振華（1992）。警察的工作壓力問題及對諮商輔導的意見，警光雜誌，422，13-14頁。
- 高俊雄（1996）。休閒概念面面觀。體育學院叢刊，6（1），69--78頁。
- 高素月（1995）。偏差青少年飲酒行為相關因素之研究--以臺灣臺北少年觀護所青少年為例。文化大學兒童福利學研究所碩士論文。

- 高懿楷(2005)。基隆市基層警察人員休閒參與現況和休閒阻礙之研究。大葉大學休閒事業管理研究所碩士論文。
- 張文華(2007)。酒與健康。台中縣診所協會會訊，15。
- 張軍城(2007)。保險業務員工作壓力來源和工作壓力後果之研究-以某保險公司為例。屏東科技大學企業管理研究所碩士論文。
- 張照輝(1993)。飲酒的藝術與其應用。製酒科技專論彙編，15，289-298頁。
- 張曉春(1983)。專業人員工作疲乏研究模式--以社會工作人員為例。思與言，21，1-2頁。
- 張錦麗(1998)。影響基層員警適應與求助因素的探討。警專學報，2(4)，25-33頁。
- 曹爾忠(1983)。台灣地區基層警(隊)員工作壓力之調查研究。中央警察大學行政警察研究所碩士論文。
- 梁文嘉(1996)。導遊及領對人員工作壓力、家庭壓力與休閒行為之關係。靜宜女子大學管理科學研究所碩士論文。
- 梅可望(2000)。警察學原理。桃園：中央警察大學。
- 許保惠(2008)。臺灣北區醫事放射師工作壓力、工作倦怠相關之研究--以社會支持為調節變項。中國文化大學心理輔導研究所碩士論文。
- 連婷治(1998)。台北縣市國小教師休閒態度與休閒參與之相關研究。國立新竹師範學院國民教育研究所碩士論文。
- 郭詔今(2006)。銀行客服人員工作壓力與諮商意願及形式之調查研究。中國文化大學心理輔導研究所碩士論文。
- 郭肇元(2003)。休閒心流經驗、休閒體驗與身心健康之關係探討。國立政治大學心理學研究所碩士論文。
- 郭靜晃(2003)。心理學概論。台北市：揚智文化。
- 陳世瑜(2004)。輪班工作人員休閒參與程度和休閒心理需求、休閒阻礙關係之探討—以台北市服務業為例。大葉大學休閒事業管理研究所碩士論文。
- 陳明傳(1993)。論警察的工作壓力。警學叢刊，24(2)，3--16頁。
- 陳青勇(2001)。國民小學兼行政職務教師工作壓力。國立台中師範學院進修暨推廣部國民教育研究所碩士論文。
- 陳南琦(2003)。青少年休閒無聊感與休閒阻礙、休閒參與及休閒滿意度之相關研究。台灣體育學院體院研究所碩士論文。
- 陳姿萍(2005)。職業軍人休閒阻礙和休閒參與之研究 —以憲兵司令部為例。東吳大學社會學研究所碩士論文。
- 陳思倫(1993)。休閒遊憩利益追尋之研究。戶外遊憩研究，5(2)。
- 陳政興(2002)。台灣北部醫學中心藥師工作壓力與工作滿意度之相關研究。國立東華大學企業管理學研究所碩士論文。
- 陳惠貞(2002)。金融業職業婦女參與休閒活動與休閒滿意之相關研究。靜宜大學青少年兒童福利研究所碩士論文。

- 陳惠珠（2003）。公共衛生從業人員的工作壓力及因應行為之探討--高雄市政府衛生局所人員為例。高雄醫學大學公共衛生研究所碩士論文。
- 陳慈立（2007）。酒的商品化與原住民飲酒行為及其相關健康問題：一個政治經濟學的歷史分析。國立成功大學公共衛生研究所碩士論文。
- 陳聖芳（1999）。台東地區國小教師的工作壓力與工作滿意度之研究。國立台東師範學院國民教育研究所碩士論文。
- 陳葦諭（2003）。台北市基層警察休閒參與對工作壓力關係之探討。世新大學觀光學研究所碩士論文。
- 陳德海（1996）。南區專科學校學生休閒活動阻礙原因之探討。台灣體育，87，52-58頁。
- 陳憲明、汪明輝（1993）。台灣山地鄉的酒類消費與飲酒問題。台灣師大地理系研究報告，。20，57-100頁。
- 陳麗惠（2007）。軍職人員工作壓力與休閒參與之研究－以花蓮縣空軍某部隊為例。屏東科技大學農企業管理研究所碩士論文。
- 曾中正（2008）。基層員警之工作壓力、休閒參與、休閒滿意度與生活滿意度之探討－以台南地區為例。南華大學旅遊事業管理研究所碩士論文。
- 曾冠華（2005）。護理人員工作壓力對自覺健康狀態與離職傾向之研究－以台灣中部區域醫院為例。中國醫藥大學醫務管理學研究所碩士論文。
- 曾家球（2002）。新竹縣尖石鄉國小原住民學生休閒參與、休閒態度與休閒需求之探討研究。國立新竹師範學院輔導教學研究所碩士論文。
- 曾維英（2004）。酒癮者原生家庭經驗之研究－家庭系統觀點。國立暨南國際大學社會政策與社會工作學系碩士論文。
- 游若筵、李啓豪、吳瑞碧（2004）。酒的釀造與飲酒對健康的影響。科學發展月刊，384，6-11頁。
- 程一民（1996）。國民小學教師工作壓力與因應方式之研究。市立台北師範學院國民教育研究所碩士論文。
- 黃俊彥（2006）。基層警察運動休閒參與、運動休閒滿意和生活滿意度之研究--以臺北縣基層警察為例。運動休閒管理學報，3（1），127-138 頁。
- 黃思明（2005）。高科技產業專業人員工作壓力、工作滿意與組織承諾關係之研究。國立成功大學高階管理研究所碩士論文。
- 黃韶顏、鄭穆熙（1998）。原住民飲酒的因素。輔仁民生學誌，4，31-45。
- 黃錦平（2008）。高雄市戶政人員工作壓力與組織承諾關係之研究。高雄師範大學成人教育研究所碩士論文。
- 黃瓊妙（2000）。臺北市在學少年不同休閒參與類型之刺激尋求動機、休閒阻礙對其心理社會幸福感之探討。中國文化大學兒童福利研究所碩士論文。
- 楊宏康（2007）。新聞從業人員工作壓力、工作滿意度與服務品質之探討--以青年日報為例。中華大學科技管理研究所碩士論文。
- 楊明仁、何啓功、樊聯仁、楊美賞（1996）。工作壓力與飲酒行為。高雄醫學科

- 學雜誌，12（12），670-684頁。
- 楊筑雅（2002）。台鐵司機員工作壓力與影響因素之研究。國立交通大學運輸科技與管理研究所碩士論文。
- 溫沛淇（2006）。急診護理人員工作壓力與因應行為之研究。中臺科技大學醫護管理研究所碩士論文。
- 溫雪蓉（2007）。半導體業員工之工作動機、工作壓力、工作滿意度與組織承諾之研究。中華大學科技管理研究所碩士論文。
- 葉志誠、葉立誠（2003）。研究方法與論文寫作。商鼎文化出版社。
- 葉龍源（1998）。國民小學主任工作壓力與因應方式之研究，國立台中師範學院國民教育研究所碩士論文。
- 葉兆祺（1999）。國民小學實習教師工作壓力與因應方式之研究。國立台中師範學院國民教育研究所。
- 葉美玉（2003）。原住民青少年飲酒行為解析。原住民教育季刊，32，29-48 頁。
- 董時叡、王淳妍（2004）。社交性飲酒價值觀：台灣基層農業推廣工作者之分析。應用心理研究，23，223-248頁。
- 劉玉惠（1991）。工作壓力的實證研究--以台北市報社文字記者為例。國立政治大學公共行政研究所碩士論文。
- 劉泳倫（2003）。基層消防人員休閒參與、工作壓力與工作滿意之相關研究。雲林科技大學休閒運動研究所碩士論文。
- 劉淑如（2005）。國稅人員工作壓力之研究-以中區國稅局為例。東海大學公共事務研究所碩士論文。
- 劉誌雄（2006）。警察工作壓力與家庭生活關係之探討—以基隆市警察局為例。國立政治大學行政管理研究所碩士論文。
- 劉麗珠（1988）。酗酒對家庭影響之研究。東海大學社會工作研究所碩士論文。
- 劉泳倫（2003）。基層消防人員休閒參與、工作壓力與工作滿意之相關研究。雲林科技大學休閒運動研究所碩士論文。
- 劉鴻徽、李嘉富、楊聰財、張敏（2003）。酒癮心理社會成因研究的近期發展。臨床醫學，51，22-28頁。
- 潘淑滿（2003）。質性研究-理論與應用。心理出版社。
- 潘維剛（2001）。警察心聲誰知道。警光雜誌，543，9-10頁。
- 蔣凱萱（1997）。台北市區域醫院醫師工作壓力,因應方式及工作滿意度之研究。中國醫藥學院醫務管理研究所碩士論文。
- 蔡萬助（1999）。工作壓力及其管理策略之研究--以國軍基層組織幹部為例。台北：黎明文化。
- 蔡嘉慧（1998）。國中生的社會支持、生活壓力與憂鬱傾向之相關研究。國立高雄師範大學教育研究所碩士論文。
- 鄭永安（2001）。民航駕駛員工作壓力模式之研究—以中華航空公司為例。國立交通大學運輸工程與管理研究所碩士論文。

- 鄭亦芬（2004）。義務役軍官工作壓力源之研究-以後勤職類為例。中原大學企業管理研究所碩士論文。
- 鄭紹權（1997）。臺灣基層農會推廣員工作壓力、因應行為與工作倦怠之探討。國立中興大學農業推廣教育研究所碩士論文。
- 鄭順璵（2001）。大學生生活型態、休閒動機與休閒參與之相關研究。國立體育學院體育研究所碩士論文。
- 鄭麗娟（1998）。台灣東部某區域醫院加護單位護理人員工作壓力和調適行為之研究。慈濟醫學院護理學研究所碩士論文。
- 賴美娟（1997）。高雄市基層警察工作壓力、休閒活動參與現況及期望之研究。國立高雄師範大學成人教育研究所碩士論文。
- 薛順雄（1994）。酒與中國傳統文學。第三屆中國飲食文化學術研討會論文集。
- 韓惠華（1997）。電子業女性勞工休閒參與及需求滿足之相關研究--以高雄地區為例。國立高雄師範大學成人教育研究所碩士論文。
- 藍采風（2000）。壓力與適應。台北：幼獅文化。
- 顏婉娟（2000）。烏來泰雅族婦女飲酒經驗之探討。國立陽明大學社區護理研究所碩士論文。
- 顏銘寬（2006）。警察人員參與戶外休閒活動之決定因素探討—以台北縣政府警察局為例。中華大學科技管理研究所碩士論文。
- 嚴祖弘（2001）。休閒活動對在學青少年行為之影響及輔導策略之研究。台北：行政院青年輔導委員會。
- 蘇克特（2009）。旅行業經理人工作壓力與健康關係之研究。國立台北護理學院旅遊健康研究所碩士論文。
- 蘇美卿（2004）。基層員警工作壓力、因應策略與健康狀況關係之研究—以高雄市警察為例。高雄醫學大學行為科學研究所碩士論文。

二、英文部分

- Ames, G., & Rebhun, L. A. (1996). Women, alcohol and work: Interactions of gender, ethnicity and occupational culture. *Social Science and Medicine*, 43(11), 1649-1663.
- Beck, K. H., & Treiman, K. A. (1996). The relationship of social context of drinking, perceived social norms, and parental influence to various drinking patterns of adolescents. *Addictive Behaviors*, 21(5), 633-644.
- Beehr, T. A., & J. E. Newman (1978). Job stress, employee health, and organizational affectiveness: A fact analysis, mode and literature review, *Personnel psychology*, 31: 665-699.
- Breslin, F. C., Hayward, M., & Baum, A. S. (1995). Stress and alcohol: The moderating

- effect of chronic stress on the acute stress-intoxication relationship. *Journal of Studies on Alcohol*, 20, 546-552.
- Bullers, S., Cooper, M. L., & Russell, M. (2001). Social network drinking and adult alcohol involvement: A longitudinal exploration of the direction of influence. *Addictive Behavior*, 26, 181-199.
- Caplan, G. (1974). *Support Systems and Community Mental Health Consultation*. New York: Basic Books.
- Caplan, R. D., & Jones, K. W. (1975). Effects of workload, role ambiguity, and type A personality on anxiety, depression, and heart rate. *Journal of applied psychology*, 60, 713-719.
- Compas, B. E., Orosan, P. G., & Grant, K. E. (1993). Adolescent stress and coping: Implications for psychopathology during adolescence. *Journal of Adolescence*, 16, 33-39.
- Cox, Y. (1978). *Stress*. Baltimore: University Park Press.
- Greenberg, G., & Baron, R. (1997). *Behavior in Organization*. (Ed.). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Greenberg, (1995). *Comprehensive stress management*, New York: Viking.
- Gupta, N., & Beeher, T. A. (1979). Job Stress and Employee Behaviors. *Organizational Behavior and Human Performance*, 23, 373-387.
- Guy Peters, B. (1998). Managing horizontal government: The politics of co-ordination. *Public Administration*, 76(2), 295-311.
- Harrel, Stenan (1981). Normal and deviant drinking in rural Taiwan. Pp.49-59. In Kleinman, A. and T. Y. Lin (Eds.), *Normal and Abnormal Behavior in Chinese Culture*. Boston : D. Reidel.
- Holmes, T. H., & Rahe, R. H. (1976). The Social Readjustment Rating Scale. *Journal of Psychosomatic Research*, 11, 213-218.
- Iso-Ahola, S. E. (1980). *The social psychology of leisure and recreation*. Dubuque, LA: Wm. C. Brown Company.
- Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (1980). *Stress and Work : A managerial perspective*. Glenview, Illinois: Scott, Foresman.
- Jamal, M. (1990). Job stress, type-a behavior, and wellbeing: A cross-cultural examination. *International Journal of Stress Management*, 6, 57-67.
- Kelly, J. R. (1982). "Leisure," Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall.
- Kroes, William H. (1976). Society's victim, the policeman : an analysis of job stress in
- Laitinen, J., Ek, E., & Sovio, U. (2002). Stress-related eating and drinking behavior and body mass index and predictors of this behavior. *Preventive Medicine*, 34, 29-39.
- MacDonald, G., Zanna, M. P., & Holmes, J. G. (2000). An experimental test of the role of alcohol in relationship conflict. *Journal of Experimental Social Psychology*,

- 6,182-193.
- Martin, J. K., Blum, T. C., & Roman, P. M (1992) .Drinking to cope and self-medication : Characteristics of jobs in relation to workers’ drinking behavior. Journal of Organizational Behavior, 13,55-71.
- Parker,Donald F., and De Cotiis,Thomas A.(1983).Organizational strategies for handling jobstress. Organizational behavior and human performance,32,160-177.
- Pearson, L. C., & Moomaw, W. (2005) . The relationship between teacher autonomyand stress, work satisfaction, empowerment, and professionalism. Educational Research Quarterly, 29(1),37-53.
- Ragheb, M. G.. & Griffith, C. A. (1982). “The contribution of leisure participation and leisure satisfaction to life satisfaction of older persons” , Journal of Leisure Research, Vol. 14 (4) , pp. 295-306.
- Robbins, S. P. (2001). Organizational behavior. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice-Hall.
- Schweitzer, M .E., & Kerr, J. L. (2000) .Bargaining under the influence: The role of lcohol in negotiations. Academy of Management Executive, 14(2), 47-57.
- Steers, R. M. (1988). Work and stress introduction to organization behavior. Human Performance, 32(4), 160-177.
- Sterns, G. M. (1992) . A multivariate approach to the investigation of stress in the Royal Canadian Mounted Police. Unpublished doctoral dissertation, The University of Regina.
- Stevens D.J. (1999) .Police Officer Stress. Law & Order, Sep.
- Vertovec, J. H. (1984) . Relationships between levels of stress and leisure satisfaction.
- Zayas, M. A. (1990) . The relationship between stressful life events, locus-of control, leisure satisfaction, and state anxiety.

三、網路部分

新浪雜誌（2007）。網址：

<http://magazine.sina.com/coastide/200704/2007-05-09/024833399.shtml>

中國經濟網（2007）。網址：

http://big5.ce.cn/cysc/jy/jwh/200708/27/t20070827_12692067.shtml

英國的飲酒文化（1999）。網址：

<http://www.dancers.com.tw/feel/feel1999/feel-10.html>

台灣原住民族群總論（2008）。網址：

<http://74.125.153.132/search?q=cache:96gAxWUeBrsJ:www.njjh.mlc.edu.tw/njjh2/arn/topically-7.htm+%E5%8E%9F%E4%BD%8F%E6%B0%91%E9%A3%B2%E9%85%92%>

E6%96%87%E5%8C%96&cd=11&hl=zh-TW&ct=clnk&gl=tw

